

Iida Ruoranen

# **YKSINYRITTÄJÄT YHTEISÖLLISESSÄ TYÖTILASSA**

Tutkimus yksinyrittäjien voimavaroista ja sosiaalisista  
verkostoista

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Huhtikuu 2019

# TIIVISTELMÄ

Iida Ruoranen: Yksinyrittäjät yhteisöllisessä työtilassa  
Tutkimus yksinyrittäjien voimavaroista ja sosiaalisista verkostoista  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma  
Huhtikuu 2019

---

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää työn voimavarojen, verkostojen ja sosiaalisten voimavarojen merkityksiä yksinyrittäjille, jotka työskentelevät yhteisöllisessä työtilassa. Tutkimuksessa tarkasteltiin, millaista on työskentely yhteisöllisessä työtilassa ja miten yhteisöllisessä työtilassa työskentely mahdollisesti vaikuttaa yksinyrittäjien työskentelyyn, voimavaroihin ja yritystoiminnan menestyksellisyyteen. Tutkimuksen tavoitteena oli vastata kysymykseen, miten yksinyrittäjän voimavarat ja verkostot vaikuttavat yksinyrittäjän työskentelyyn ja hyvinvointiin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa yksinyrittäjien työn, yritystoiminnan ja hyvinvoinnin tukemiseksi.

Tutkimuksen keskeisimpinä käsitteinä olivat yksinyrittäjyys, yhteisölliset työtilat, työelämän vuorovaikutus ja verkostot sekä työn ja yritystoiminnan voimavarat. Käsitteitä käytettiin tutkimuskysymyksen muodostamiseen, tutkimusaineiston keräämiseen ja analysointiin sekä tulosten raportointiin. Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla yhdeksää yksinyrittäjää kahdessa erillisessä yhteisöllisessä työtilassa. Haastattelumuotona oli teemahaastattelu ja tutkimusmenetelmänä teoriaohjaava sisällönanalyysi. Tutkimusaineisto analysoitiin teemoittelua ja tyypittelyä käyttäen.

Tutkimustulosten mukaan yksinyrittäjän voimavaroilla, muiden tuella ja sosiaalisilla yrittäjäverkostoilla on myönteinen vaikutus yksinyrittäjän työskentelyyn, yritystoiminnan menestyksellisyyteen ja yrittäjän hyvinvointiin. Lisäksi yksinyrittäjän voimavaroilla näyttää olevan tärkeä merkitys yksinyrittäjän jaksamiselle, hyvinvoinnille ja yritystoiminnan menestymiselle. Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että fyysisellä työtilalla on merkitystä yksinyrittäjän hyvinvoinnille ja yritystoiminnalle. Haastateltavien mukaan yhteisöllisen työtilan sosiaaliset kontaktit ja verkostot ovat merkittäviä yksinyrittäjälle. Yhteisöllisen työtilan jäsenten ja muiden yrittäjien tuki on tärkeää yksinyrittäjän voimavaroille, liiketoiminnalle ja hyvinvoinnille. Yksinyrittäjät kokivat myös läheisten tuen yritystoiminnalle merkitykselliseksi.

Tämän tutkimuksen perusteella yksinyrittäjän työn voimavarat muodostuvat sosiaalisista verkostoista, henkilökohtaisista voimavaroista ja fyysisestä työympäristöstä. Yksinyrittäjällä on myös työhön liittyviä vaatimuksia, jotka muodostuvat epäsäännöllisestä työajasta ja työn hallinnan haasteista, palautteen puutteesta, oman ammatillisen kehityksen näköalattomuudesta, riittämättömästä toimeentulosta, heikosta sosiaaliturvasta ja haasteista loman pitämisessä. Lisäksi yrittäjillä oli kokemuksia korkeakouluopintojen riittämättömyydestä yrittäjävalmiuksien antamiseen. Osaan yksinyrittäjän työn voimavaroista ja vaatimuksista yrittäjä voi itse vaikuttaa, kuten ammatillisen osaamisen ja yrittäjävalmiuksien kehittämiseen. Myös yhteiskunnan tulisi voimallisemmin ja konkreettisemmin tukea yksinyrittäjiä heidän työn vaatimusten osalta. Yhteisöllisten työtilojen kaltaisilla fyysisillä toimitiloilla ja niiden tarjoamilla sosiaalisilla verkostoilla on tärkeä rooli yksinyrittäjän voimavarojen tukemisessa. Jatkotutkimusaiheena voisi olla tutkimuksen laajentaminen sellaisiin perinteisiin ammatteihin, joissa toimitaan rinnakkain yksinyrittäjänä samassa toimitilassa.

Avainsanat: Yksinyrittäjä, yhteisöllinen työtila, voimavara, vuorovaikutus, verkosto, yritystoiminta

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 YKSINYRITTÄJYYS .....	7
2.1 Yksinyrittäjyys Suomessa .....	7
2.2 Yksinyrittäjän palvelut .....	9
3 YHTEISÖLLISET TYÖTILAT .....	11
4 TYÖELÄMÄN VUOROVAIKUTUS JA VERKOSTOT .....	14
4.1 Yhteistyö .....	14
4.2 Yrittäjyys ja verkostot .....	15
4.3 Verkostot 2010-luvun työelämässä .....	16
5 VOIMAVARAT TYÖSSÄ .....	18
5.1 Työn voimavarat ja vaatimukset .....	18
5.2 Voimavarakeskeinen työhyvinvointi .....	20
5.3 Yksinyrittäjän voimavarat .....	20
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	22
6.1 Tutkimuskysymys .....	22
6.2 Tutkimuskontekstina yhteisölliset työtilat .....	22
6.3 Tutkimusmenetelmä .....	24
6.4 Aineistonkeruuprosessi ja osallistujat .....	26
6.5 Aineiston analysointi .....	27
6.6 Tutkimusetiikka .....	28
7 YKSINYRITTÄJÄT YHTEISÖLLISESSÄ TYÖTILASSA .....	29
7.1 Kuvaus yksinyrittäjistä .....	29
7.2 Yksinyrittäjän toimeentulo ja mahdollisuudet lomaan .....	32
7.3 Työskentelytavat- ja paikat .....	34
7.4 Verkostot ja sosiaaliset voimavarat yritystoiminnassa .....	39
7.5 Yksinyrittäjän voimavarat työssä .....	43
8 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	49
8.1 Tutkimuksen johtopäätökset .....	49
8.2 Tulosten pohdinta .....	51
8.3 Jatkotutkimuksen aiheet .....	55

8.4 Tutkimuksen luotettavuus .....	56
LÄHTEET .....	57
LIITTEET .....	61

## 1 JOHDANTO

Tutkielmani aiheena on työn voimavarojen, verkostojen ja sosiaalisten voimavarojen merkitys yksinyrittäjälle. Yksinyrittäjät ovat itsensäyöllistäjiä, heillä ei ole palkattuja työntekijöitä. Olen rajannut tutkimukseni kohteeksi yhteisöllisessä työtilassa työskentelevät yksinyrittäjät. Tutkin millaista on työskentely yhteisöllisessä työtilassa ja miten yhteisöllisessä työtilassa työskentely mahdollisesti vaikuttaa yksinyrittäjien työskentelyyn, voimavaroihin ja verkostoihin.

Yksinyrittäjien työhyvinvointia ja voimavaroja on selvitetty vähän suomalaisissa tutkimuksissa. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen (2018, 83) mukaan yksinyrittäjät ovat pääosin tyytyväisiä ja suhtautuvat positiivisesti tulevaisuuteen. Pärnänen ja Sutela (2014) sekä Jortikka (2015) ovat tutkineet yksinyrittäjien työhyvinvointia, ja he ovat todenneet yksinyrittäjien olevan pääosin tyytyväisiä työhönsä. Verkostoilla on tärkeä merkitys yksinyrittäjän työhyvinvoinnille sosiaalisen ja ammatillisen tuen muodossa. Lisäksi verkostoista saadaan apua liiketoiminnan kehittämiseksi. Tutkin kuinka yksinyrittäjille suunnatut yhteisölliset työtilat ja yrittäjien verkostot sekä yhteistyö auttavat yksinyrittäjää selviytymään yritystoiminnassaan. Yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevien yksinyrittäjien voimavaroja, sosiaalisia voimavaroja ja verkostoja ei ole tiedonhakuni mukaan aiemmin tutkittu Suomessa. Yhteisölliset työtilat ovat maailmanlaajuinen trendi, jossa yksin työskentelevät yrittäjät, työntekijät, tutkijat ja opiskelijat kokoontuvat samaan fyysiseen tilaan tekemään töitä. Tämän trendin vuoksi yhteisölliset tilat ovat mielenkiintoinen tutkimuksen kohde. Yhteisölliset työtilat ja niiden tuoma sosiaalinen tuki voivat olla merkittävä tapa tukea kasvavaa yksinyrittäjien joukkoa lähitulevaisuudessa.

Tutkimustani varten haastattelin yhteisöllisessä työtilassa työskenteleviä yksinyrittäjiä erilaisilla ammattitaustoilla ja ajallisesti erimittaisilla yrittäjäkokemuksilla. Itsensäyöllistämisen erilaiset uudet muodot haastavat käsitteistön perinteisestä työelämästä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 82). Yksinyrittäjät ja niin sanotut kevytyrittäjät eli laskutusosuuskunnan kautta toimivat yrittäjät ja osuuskuntayrittäjät ovat suuri ja kasvava ammattiryhmä Suomessa. Tilastokeskuksen (Tilastokeskus 2018a, 10) mukaan vuonna 2017 Suomessa oli 171 000 yksinyrittäjää, ammatinharjoittajaa, freelanceria ja apurahansaajaa. Vuodesta 2000 vuoteen 2017 itsensä työllistäjien määrä on kasvanut

lähes 50 000 yrittäjällä. Samanaikaisesti työnantajayritysten määrä on pysynyt jokseenkin samanlaisena. Yritysmäärän kasvu on ollut pitkälti yksinyrittäjien varassa.

Yksinyrittäjien kasvuhaluukkuus on nousussa. Suomalaisen, Stenholmin, Kovalaisen, Heinosen ja Pulkkisen (2016, 3) mukaan Suomessa yrittäjyyspotentiaali on korkealla tasolla ja ihmiset tunnistavat hyviä liiketoimintamahdollisuuksia ympäristössään. Korkeinta yrittäjyysaktiivisuus on 35–44-vuotiaiden keskuudessa. (Suomalainen ym. 2016, 4.) Vuonna 2016 yksinyrittäjistä 70 prosenttia tavoitteli kasvua, kun vuonna 2013 kasvuhaluukkaita yksinyrittäjiä oli 58 prosenttia. (Suomen Yrittäjät 2016, 2, 4; Tilastokeskus 2018b.) Jotta kasvavaa yksinyrittäjien joukkoa voidaan paremmin tukea, on tärkeää selvittää miten yksinyrittäjän voimavarat ja verkostot vaikuttavat yrittäjän työskentelyyn ja hyvinvointiin. Tavoitteenani on, että tutkimus antaa lisätietoa yksinyrittäjien työn ja hyvinvoinnin tukemiseksi.

Tutkimuksen ensimmäinen osio on teoreettinen tausta tutkimusaiheelle ja -kysymykselle. Aluksi kuvaillaan yksinyrittäjyyttä ja yksinyrittäjien palveluja Suomessa. Seuraavaksi esitellään yhteisöllisten työtilojen toimintaa. Kolmantena kuvataan vuorovaikutusta ja verkostoja työelämässä, syntyen erityisesti yrittäjien verkostoihin nykypäivänä. Viimeisenä kuvauksena teoreettisessa taustoituksessa on voimavarat työssä ja yritystoiminnassa.

Seuraava osio on tutkimuksen toteutus. Osiossa on selvitetty tutkimuskysymys, tutkimuskonteksti, tutkimusmenetelmä, aineistonkeruuprosessi, aineiston analysointi ja tutkimuksen eettisyys. Tutkimuksen toteutusta seurasi kuvaus kerätystä aineistosta. Luku Yksinyrittäjät yhteisöllisessä työtilassa sisältää kuvaukset yksinyrittäjistä, yksinyrittäjän toimeentulosta ja lomamahdollisuuksista, työskentelytavoista- ja paikoista, verkostoista ja sosiaalisista voimavaroista yritystoiminnassa sekä yksinyrittäjän voimavaroista työssä. Aineiston kuvausta seuraa tutkimuksen johtopäätökset. Johtopäätöksien yhteydessä on pohdittu mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita sekä tutkimuksen onnistumista.

## 2 YKSINYRITTÄJYYS

### 2.1 Yksinyrittäjyys Suomessa

Itsensätyöllistäjillä ei ole palkkatyösuhteista henkilöstöä. He jakautuvat yksinyrittäjiin, ammatinharjoittajiin, freelancereihin ja apurahansaajiin. Yksinyrittäjä työskentelee yksin, mutta hänellä voi olla osakekumppani. Ammatinharjoittaja työskentelee toiminimellä ilman kiinteää työpistettä omaa osaamistaan myyden. Freelancerit toimivat freelancer-verokortilla ja heillä on yleensä useita toimeksiantajia. He toimivat joko toiminimen tai yrityksen kautta tai palkkiota vastaan työsuhteessa. Apurahansaajat ovat saaneet tieteen ja taiteen tekemiseen apurahaa. Heillä voi olla työtila esimerkiksi yliopistolla, mutta he eivät ole työsuhteessa yliopistoon. (Pärnänen & Sutela 2014, 7.)

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (Tilastokeskus 2018a, 10) mukaan vuonna 2017 Suomessa oli 326 000 yrittäjää ja yrittäjäperheenjäsentä. Samaan aikaan yksinyrittäjien, ammatinharjoittajien, freelancereiden ja apurahansaajien osuus työllisistä oli seitsemän prosenttia, mikä tarkoitti noin 171 000 itsensätyöllistäjää. Heistä 102 000 oli miehiä ja 69 000 naisia. Yksinyrittäjät muodostavat yli puolet Suomen kokonaisyrittäjämäärästä. (Tilastokeskus 2018a, 17.)

Keskimäärin kaikista yksinyrittäjistä runsas puolet on miehiä ja alle puolet naisia. Ammatinharjoittajina ja freelancereina toimii taas yhtä paljon naisia ja miehiä. Tyypillinen yksinyrittäjä on koulutustasoltaan keskiasteen koulutuksen käynyt 40–50-vuotias henkilö. Freelancerit ja apurahansaajat ovat taas korkeammin koulutettuja ja nuorempia. Heistä yli 40 prosenttia on alle 35-vuotiaita ja yli puolella on korkeakoulututkinto. Yksinyrittäjät yleensä jatkavat työelämässä pidempään kuin palkansaajat. (Pärnänen & Sutela 2014, 10–11; Suomen Yrittäjät 2016, 4.)

Yksinyrittäjät työskentelevät monenlaisissa ammateissa. Palvelut työllistävät yrittäjiä eniten. Yleisimmät ammatit ovat rakennustyöntekijä, palvelutyöntekijä, kuljetustyöntekijä ja korkeakoulutettu asiantuntija ja erityisasiantuntija. Näistä ammateista rakennus- ja kuljetusala ovat miesvaltaisia, palveluala on taas naisvaltainen. Ammattiryhmien välillä on eroja. Tietotyön erityisasiantuntijat pärjäävät hyvin toimeentulon, työn riittävyys ja työolojen osalta. Nais- ja

miesvaltaisten työntekijäammattien yksinyrittäjillä on vakaa taloudellinen tilanne, mutta työ on fyysisesti kuluttavaa. Kulttuurialan ammattilaisilla ja käsityöläisillä on epävarmuutta toimeentulon ja töiden riittävyyden suhteen. (Pärnänen & Sutela 2014, 10–12, 128–129; Suomen Yrittäjät 2016, 4.)

Vuonna 2012 yksinyrittäjien mediaanitulo oli 20 500 euroa palkansaajaa pienempi. Saadakseen saman mediaaniansion kuin palkansaajat yrittäjät joutuvat tekemään pidempää työpäivää. Vuonna 2012 miespuolisen yksinyrittäjän mediaaniansio oli 23 500 euroa. Vastaavasti naispuolisen yksinyrittäjän mediaaniansio oli 18 700 euroa vuodessa. Suomen Yrittäjien vuonna 2016 tekemässä yksinyrittäjäkyselyssä joka toinen yrittäjä arvioi tienäänsä alle 2000 euroa bruttotuloja kuukaudessa. Yli puolet yksinyrittäjistä pitää taloudellista tilannettaan vakaana. Kolmasosalla taloudellinen tilanne on epävakaa. Kokonaan tulottomat jaksot ovat ongelmallisimpia ja vaarantavat perustoimeentulon. (Pärnänen & Sutela 2014, 102–105, 129; Suomen Yrittäjät 2016, 3.)

Yrittäjyys on taloudellinen riski, ainakin yritystoimintaa aloittaessa. Mikäli kotitaloudessa ei ole hyvään asemaan edennyttä yrittäjää tai palkansaajaa, toimeentuloriskit kasaantuvat. Freelancereiden ja ammatinharjoittajien tuloasema on heikko verrattuna palkansaaja- ja työnantajayrittäjäkotitalouksiin. Kaikkein heikoin asema on yksinasuvilla ammatinharjoittajilla, joista monelle ansiosidonnainen sosiaaliturva tarjoaisi paremman tulotason kuin yrittäminen. Tulojen näkökulmasta yksinyrittäminen on sosiaalinen riski ja kannustinloukko. Lähes viidennes yksinyrittäjätalouksista on ollut pienituloisia 2000-luvulla. Yksinyrittäjyyden yleistyessä on samalla yleistynyt pienituloinen yrittäjyys. (Ojala, Pyöriä, Ikonen & Koivunen 2017, 156, 158.) Neuvotteluaseman vahvuudella on merkitystä yksinyrittäjien toimeentuloon. Yksinyrittäjät, jotka voivat hinnoitella työnsä kohtuullisesti tulevat paremmin toimeen kuin he, jotka joutuvat myymään työtään liian halvalla saadakseen työtä ylipäättään. (Pärnänen & Sutela 2014, 126.)

Pärnäsen ja Sutelan (2014, 124) mukaan yrittäjyyteen on kolme polkua: oma halu, sattuma ja olosuhteiden pakko. Yrittäjähakuiset ovat hakeutuneet yrittäjiksi. He ovat määrällisesti lähes puolet yksinyrittäjistä. Miehet ovat ryhtyneet yrittäjäksi useammin omasta halustaan kuin naiset. Toinen ryhmä on päätenyt yrittäjiksi tartuttuaan tilaisuuteen. Ajautuneisiin ja tilaisuuteen tarttuneisiin kuuluu noin 40 prosenttia yksinyrittäjistä. Viidenneksen kaikista yksinyrittäjistä muodostaa olosuhteiden pakosta yrittäjäksi päätyneet. Viimeisen ryhmän yrittäjät työskentelisivät mieluummin palkansaajana kuin yrittäjänä. Olosuhteiden pakosta yrittäjäksi päätyneiden ryhmään kuuluu näennäisyrittäjiä, joilla



on usein asiakkaita vain yksi ja asiakkaalla on yksinyrittäjää kohden työnantajaan verrattava direktio-oikeus. (Pärnänen & Sutela 2014, 124–127.)

Torppa (2013, 118) listaa monia hyviä syitä lähteä yrittäjäksi. Yksin työskentelevä tekee itsenäistä työtä, jossa on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä monin tavoin. Yrittäjät kokevat työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Vaikutusmahdollisuus omaan työhön lisää yrittäjyyden mielekkyyttä. Yksinyrittäjän työ on usein monipuolista, ja yrittäjällä on valinnan vapautta kuinka työnsä toteuttaa. Yksinyrittäjyys mahdollistaa myös työnteon, joka on harmoniassa yrittäjän oman arvomaailman kanssa, mikä ei ole aina mahdollista palkkasuhteisessa työssä. (Torppa 2013, 118–131.) Sen sijaan Hytin, Kautosen ja Alkolan (2013, 2047) mukaan tehtäväidentiteetillä ei välttämättä ole huomattavaa merkitystä työhyvinvointiin yksinyrittäjillä tai palkansaajilla, koska asiantuntijoiden työ on hyvin kompleksista.

Yksinyrittäjillä työn imu on yleisempää kuin palkansaajilla. Yksinyrittäjät ovat motivoituneita ja innostuneita työstään. He ovat tyytyväisiä ammattinsa arvostukseen ja työtehtäviin. Naiset ovat miehiä tyytyväisempiä työhönsä ja työn eri osa-alueisiin. Toisaalta työn kuormittavuus on suurempaa yksinyrittäjillä kuin palkansaajilla. Kuormittavuus syntyy työpäivien venymisestä, sairaana työskentelystä, loman puuttumisesta ja perheen laiminlyömisestä. (Pärnänen & Sutela 2014, 126, 127.) Suomen yrittäjien mukaan (2017, 5) 12 prosenttia yrittäjistä kokee olevansa jatkuvasti ylirasittuneita tai lähellä loppuun palamista. 50 prosenttia yrittäjistä kokee joskus ylirasitusta. (Suomen Yrittäjät 2017, 5.) Tilastokeskuksen (Tilastokeskus 2018a, 19) mukaan yrittäjien viikkotyöajan keskiarvo on 39,5 tuntia, joka on korkeampi kuin palkansaajilla. 41 prosenttia yrittäjistä tekee yli 40-tuntista työviikkoa. (Tilastokeskus 2018a, 18.)

## **2.2 Yksinyrittäjän palvelut**

Yrittäjille palveluita tarjoavat Työ- ja elinkeinotoimisto, ELY-keskukset, uusyrityskeskukset, seudulliset elinkeinoyhtiöt ja maaseutukeskukset. Aloittavan yrittäjän on mahdollista saada Työ- ja elinkeinopalveluista (myöhemmin TE-palvelut) starttirahaa enintään 12 kuukauden ajan. Starttiraha turvaa yrittäjän toimeentulon yritystoiminnan käynnistämisen ja vakiinnuttamisen ajan. Aloittaville yrittäjille on myös tarjolla yrittäjäkoulutusta työvoimakoulutuksena. Yrittäjäkoulutuksessa saa perustietoa yrittäjyydestä, yrityksen perustamisesta ja yritystoiminnan eri osa-alueista, kuten

markkinoinnista, viestinnästä, rahoituksesta, taloushallinnosta ja verotuksesta. Yrityksen perustamiskoulutuksessa perehdytään laajemmin yrityksen perustamiseen ja kehitetään edelleen liiketoimintasuunnitelmaa ja yritysideaa. (TE-palvelut 2018a; TE-palvelut 2018b; TE-palvelut 2018c.)

Suomi.fi-verkkopalvelu tarjoaa verkossa maksuttomasti yrityksille tietoa ja palveluja yritystoiminnan käynnistämiseen, kasvattamiseen ja kehittämiseen. Palvelu on julkisten yrityspalveluorganisaatioiden yhdessä muodostama. (Suomi.fi 2018.) Suomessa toimii Uusyrityskeskusverkosto, joka tukee uuden yritystoiminnan syntymistä ja elinkeinoelämän kehittymisen edellytyksiä. Uusyrityskeskuksia on 30 ja ne toimivat pääosin isommissa ja pienemmissä kaupungeissa. Verkostossa on mukana yli 1000 yritystoiminnan asiantuntijaa. (Uusyrityskeskukset 2018.)

### 3 YHTEISÖLLISET TYÖTILAT

Noin kahdella viidestä yksinyrittäjästä on oma toimitila yritystoiminnalle, vajaa kolmannes tekee töitä asiakkaan luona, reilu viidennes työskentelee kotonaan ja lähes joka kymmenes työskentelee jossakin muualla (Pärnänen & Sutela 2014, 67). Yhteisöllinen työtila on fyysinen paikka, jossa yksinyrittäjät, freelancerit, yksin- tai mikroyrittäjät tai etätöitä tekevät vuokraavat jaettua työtilaa. Yleensä yhteisölliset työtilat rakentuvat avoimen toimistotilan ympärille, jonka lisäksi yhteiskäytössä on muita tiloja. Yhteisölliset työtilat ovat usein kodinomaisesti tai jonkin teeman mukaisesti kalustettuja. Niissä on elementtejä, joka tekee tiloista klinisiä toimistotiloja inhimillisempiä. Useimpiin tiloihin muodostuu väljä yhteisö. (Houni & Ansio 2015, 143; Salovaara 2015, 41.)

Yhteisölliset työtilat ovat urbaani ilmiö. Nykyisen muotoisia työyhteisötiloja on avattu esimerkiksi Berliiniin 1990-luvulla. 2000-luvulla termit *coworking* ja *coworking space* yhdistettiin yhteisöllisiin työtiloihin. Yhteisöllinen työtila on suomenkielinen käsite. Muita yhteisöllisestä työtilasta käytettyjä termejä ovat luova työtila, kulttuurikeskus, hubi, klusteri, työhuone, työtila tai toimisto. Vuonna 2015 työtilayhteisöitä oli maailmanlaajuisesti noin 4500, joista suurin osa sijoittui Eurooppaan ja Pohjois-Amerikkaan. Työtilayhteisöt ovat pääosin muodostuneet kaupunkeihin. Suomessa yhteisöllisistä työtiloista suuri osa on Helsingissä, jossa on eniten tietointensiivisten ja luovien alojen työntekijöitä. (Houni & Ansio 2015, 5, 9, 35; Salovaara 2015, 41, 43.)

Yrittäjyyden kasvun myötä yhteisöllisten työtilojen tarve on kasvanut. Työtilat mahdollistavat jäsenilleen mahdollisuuden toisten ihmisten kohtaamiseen ja verkostoitumiseen. *Coworking* on fyysisen tilan lisäksi ideologia, jonka tavoitteena on osallistava, avoin, yhteisöllisyys ja yhteistyöhön perustuva työnteon malli. Työtila voi olla yhteisöllisyyden solmukohta liikkuvassa ja pirstaloituneessa työelämässä. (Salovaara 2015, 41–45). Hounin ja Ansion (2015, 144) tutkimuksen mukaan yhteisöllisissä työtiloissa tehtävä työ on yksilöllistynyttä ja henkilökohtaistunutta. Työssä vaalitaan omia arvoja, ilmaistaan ja toteutetaan itseä, koetaan usein työniloa ja haetaan merkityksellisyyttä elämään. Yhteisöllisessä työtilassa työskentelevät johtavat itseään työaikojen- ja paikkojen hallinnassa. Työtiloissa on usein myös sääntöjä ja käytäntöjä, jotka muotoutuvat jokapäiväisessä toiminnassa. (Houni & Ansio 2015, 144.)

Hounin ja Ansion (2018, 14) tutkimuksessa haastateltavat hakeutuivat yhteisölliseen työtilaan työskentelemään seurallisuuden kaipuun ja työnteon tehostamisen vuoksi. Yhteisöllisissä työtiloissa

tehdään yksilöllistä ja luovaa tietotyötä, joka on usein myös prekaaria. Prekaari työ viittaa tekijöihin, jotka liittyvät yksilön heikkoon työmarkkina-asemaan kuten epätyypillisiin työsuhteisiin ja huoleen työn päättymisestä sekä työttömyydestä (Pyöriä & Ojala 2016, 48). Työtilojen jakaminen liittyy yhteiskäytön ja jakamistalouden trendeihin, jotka ovat myös kaupunkilaisten yhteisöllisyyden uusia muotoja. Ansion ja Hounin (2018, 15) tutkimuksen mukaan uusi tietotyö ei ole pelkästään paikkaan sitoutumatonta työtä, vaan tietoverkkojen yhteisössä tapahtuvaa työtä. Uuden tietotyön tekijät kaipaavat samankaltaisten ihmisten yhteisöjä, joissa on konkreettisia kohtaamisia toisten ihmisten kanssa. (Ansio & Houni 2018, 15.) Hyrkkäsen ja Vartiaisen (2007, 71) mukaan digitaalisuuden mahdollistaessa asiantuntijatyön tekemisen paikasta riippumatta, työtilan merkitys korostuu sosiaalisen kuulumisen tunteen vahvistajana.

Garrettin, Spreitzerin ja Bacevicen (2017, 821) mukaan yhteisöllisessä työtilassa on kolme elementtiä, jotka edistävät sen jäsenten vuorovaikutusta ja yhteistä toimintaa. Ne ovat hyväksyminen, kohtaaminen ja sitoutuminen. Nämä vuorovaikutustavat edustavat erilaisia yhteistyön muotoja, jotta jäsenet vuorovaikutteisesti saavuttavat toivomansa yhteistyön kokemuksen. Yhteisöllisyydessä itsenäiset työntekijät voivat tyydyttää sosiaalisen yhteyden tarpeen ylläpitämällä haluttua itsenäisyyden ja riippumattomuuden tasoa. Itsenäisyys ja joustava rakenne antavat yhteisöllisen työtilan jäsenille mahdollisuuden muodostaa sosiaalisen kokemuksen, joka vastaa heidän tarpeitaan. (Garrett, Spreitzer & Bacevice 2017, 821–839.)

Gerdenitschin, Scheelin, Andorferin ja Korunkan (2016, 9–10) mukaan sosiaalinen vuorovaikutus yhteisöllisissä työtiloissa toteutuu epävirallisena sosiaalisena toimintana, suorana sosiaalisena tukena ja yhteistyönä. Gerdenitsch ym. (2016, 10) mukaan yhteisöllisten työtilojen on suositeltavaa erikoistua, jos ne haluavat lisätä jäsentensä keskinäisen sosiaalisen tuen määrää. Samankaltaiset ihmiset tai saman ammatin edustajat ovat todennäköisemmin samankaltaisissa tilanteissa ja voivat näin ollen tukea toisiaan paremmin. Hiljaiset tilat ovat yhtä tärkeitä kuin ryhmätyötilat yhteisöllisissä työtiloissa. Hiljaisessa työtilassa ihmiset voivat paneutua keskittymistä vaativaan työhön. (Gerdenitsch ym. 2016, 10.)

Uusi paikallisuus on tärkeää yhteisöllisyyden hahmottamisessa ja jälkimodernissa tietotyössä. Jälkimodernissa tietotyössä työtä saatetaan tehdä useammassa fyysisessä paikassa, työ ei ole määrättyyn aikaan sidottua ja työ on yksilöllisempää kuin aiemmin. Työtilan fyysinen sijainti on tärkeää yhteisöllisessä työtilassa työskenteleville. Työtilan tulee sijaita kohtuullisen työmatkan päässä ja sinne tulee olla hyvät kulkuyhteydet. Myös työtilan kaupunginosalla, korttelilla ja

maisemilla on syvempi merkitys. Yhteisöllisessä työtilassa työskentelevät ymmärtävät yhteisöllisyyden rakentamisen ja työn käsitteen eri tavoin kuin monessa perinteisessä työpaikassa työskentelevät. (Ansio & Houni 2018, 15.)

Kinnusen, Lempiäisen ja Peterin (2017, 124) mukaan jälkiteollisen työn on yksilöllistä, joustavaa, liikkuvaa ja säätelemätöntä. Jälkiteollisessa työtilassa korostuu kokemuksellinen toimijuus, mikä tuo tilaan sen ulkopuolelta elementtejä, kuten viihdyttävää yhdessäoloa, luontoa ja kulttuuria. Tilallisilla käytännöillä ja järjestelyillä pyritään hallitsemaan mielikuvia instituutiosta. Jälkiteollinen työtila kommunikoi sisustuksellaan vapautta, hauskuutta ja leikillisyyttä. Sisustus ilmentää esimerkiksi kahvilan vapaata ilmapiiriä. Tyypillistä kahvilassa ja jälkiteollisessa työtilassa työskentelevälle on vähäinen laukussa mukana kulkevien työvälineiden määrä. (Kinnunen, Lempiäinen & Peteri 2017, 124–125.)

Modernissa työtilassa huomioidaan kokonaisvaltainen työn ergonomia. Launiksen ja Lehtelän (2011, 17–18) mukaan sopivassa toimintaympäristössä työ on sujuvaa ja työntekijä käyttää taitojaan hyvän tuloksen saavuttamiseksi parhaimmalla tavalla. Ergonomia huomioi toiminnan ja tekniikan sovittamisen ihmiselle. Ergonomian avulla työympäristö, työvälineet ja työ sopeutetaan vastaamaan ihmisen tarpeita ja ominaisuuksia. Ihmisten terveyttä, työturvallisuutta, hyvinvointia ja tehokasta toimintaa parannetaan ergonomian avulla. Ergonomian osa-alueet ovat fyysinen, kognitiivinen ja organisatorinen ergonomia. Ergonomian suunnittelu yhdistyy ”hyvän työn” periaatteisiin ja yksilön voimavarojen tukemiseen. Ergonomian myönteiset vaikutukset ilmenevät lisääntyneenä hyvinvointina, tuotannon tehostumisena ja taloudellisina vaikutuksina. (Launis & Lehtelä 2011, 19–36.)

## 4 TYÖELÄMÄN VUOROVAIKUTUS JA VERKOSTOT

### 4.1 Yhteistyö

Yhteistyön tekeminen on merkittävä osa työtä useassa työtehtävässä. Yhteistyö on aktiivinen ja tavoitteellinen prosessi, joka syntyy tarpeesta tai toiveesta luoda uutta tai ratkaista ongelma. Parhaimmillaan yhteistyö tuo tuloksia, joihin yksilö ei olisi yksin kyennyt. Yksittäiselle asiantuntijatyön tekijälle merkityksellinen vuorovaikutussuhde voi toimia ideoinnin alustana, tiedon lähteenä, oman asiantuntemuksen laajentajana, tuen tarjoajana ja haastajana ongelmanratkaisussa. Työssä viihtymisen ja työssä kehittymisen kannalta yhteistyö on erittäin tärkeää. Tämä korostuu etenkin asiantuntijatehtävissä, joissa työntekijän asiantuntijuus on niin vahvaa, ettei esimieheltä tule tukea substanssialueeseen liittyvissä asioissa. Näissä tilanteissa korostuu muiden asiantuntijoiden ja kollegoiden tuki sekä apu. (Aira 2012, 128–131.)

Yhteistyön tekemisen tavat ovat erilaisia erityyppisissä konteksteissa. Yhteistyöprosessi luodaan, muokataan ja ylläpidetään vuorovaikutuksessa. Tehdessään yhteistyötä ihmiset muodostavat ja ylläpitävät vuorovaikutussuhteita, verkostoja ja tiimejä. Verkostoissa yhteistyö liittyy laajemmin ympäristöön, eri toimijoihin ja sidosryhmiin, joissa yhteistyö toteutuu kuitenkin ihmisen välisissä vuorovaikutussuhteissa ja tiimeissä. (Aira 2012, 129.)

Yhteistyö on dynaaminen prosessi, joka on jatkuvassa liikkeessä. Sopivan yhteistyön luonteen ja määrän löytäminen kuhunkin tilanteeseen on jatkuvaa tasapainoilua. Tasapainoilua on myös yhteistyön tiiviyn ja resurssien riittävyyden välillä. Pitkäkestoisessa yhteistyössä, jossa yhteistyön luonne on monimuotoista, vaaditaan osapuolten välistä vuorovaikutusta yhteistyöhakuisuuden, yhteisten merkitysten ja tavoitteiden muodostamiseksi. (Aira 2012, 129–130.)

Toimiva yhteistyö muodostuu luottamuksellisesta vuorovaikutussuhteesta osapuolten välillä, aktiivisesta vuorovaikutuksesta ja tasapainosta suhteessa koetun läheisyyden ja etäisyyden välillä. Luottamus rakentuu merkityksellisen ja säännöllisen yhteistyön myötä. Airan (2012, 136) mukaan työelämän vuorovaikutussuhteet voivat olla läheisiä ja merkityksellisiä, vaikka ei keskustellakaan yksityiselämän asioista. Perusasetelmaltaan työelämän vuorovaikutussuhteet ovat tehtäväkeskeisiä, joten läheisyys tulee vuorovaikutussuhteisiin tehtäväkeskeisten asioiden kautta. Myös kilpailu on tyypillistä yhteistyölle. (Aira 2012, 132–141.)

Sosiaalinen tuki parantaa työmotivaatiota. Suomalaisen työelämän vahvuuksia ovat yhteistyö ja luottamus. Työilmapiirillä on vaikutus työn tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Tyytyväisen työntekijän työpanos yleensä välittyy asiakkaille ja kollegoille. Jokaisella työntekijällä on osansa hyvän työyhteisön rakentamisessa. Työhyvinvointi ja työnimu motivoivat työntekijöitä. Työn kokeminen voimallisesti mielekkääksi kuvaa työn imua, jolloin työntekijä kokee, että työtehtävään kannattaa panostaa. Missä työssä tahansa voi kokea työn imua. Työntekijän henkilökohtaisella suhtautumisella omaan työhön ja työntekijän persoonallisuudella on suuri merkitys työn imun kokemiseen. (Sinokki 2016, 191–193.)

## 4.2 Yrittäjyys ja verkostot

Saarisen (2016, 101–102) mukaan verkostojen rakentaminen liittyy vahvasti yrittäjien elämään. Yrittäjän on pyrittävä tunnistamaan kontaktit, joista on lisäarvoa ja hyötyä omalle liiketoiminnalle. Verkostossa annetaan apua tarvittaessa ja jaetaan tietoa. Yrityksen suorituskykyyn vaikuttaa yrittäjän sosiaaliset suhteet. Verkostojen rakentaminen on osittain suunnittelematonta. (Saarinen 2016, 102.)

Toivolan (2006, 29) mukaan yrittäjän verkostoituminen perustuu vuorovaikutukseen ja sosiaalisiin suhteisiin. Yrittäjän verkostot ovat sosiaalisia suhteita, liiketoimintaan liittyviä rakenteita ja strategisia ratkaisuja (Toivola 2006, 6). Verkostoilla on suuri merkitys yksinyrittäjänä toimisessa. Yksinyrittäjistä lähes puolet toimii säännöllisesti yhteistyössä muutaman muun yrittäjän tai yrityksen kanssa. Yleisintä on toiminta oman toimialan yrittäjän kanssa. (Suomen Yrittäjät 2016, 2, 14.)

Verkostotaloudessa yrittäjä keskittyy ydinosaamiseensa, erikoistuu ja rakentaa monipuolisia yhteistyöverkostoja. Yritysten välinen yhteistyön kasvu, kumppanuus ja luottamus ovat keskeisiä tekijöitä. Verkostoyrittäjyydessä taas verkostoilla on tärkeä rooli yrityksen liiketoiminnassa. Yrittäjyys on vuorovaikutteista ja verkostoyrittäjyys tuo yritykselle uusia toimintamalleja sekä yrittäjälle uusia rooleja. Verkostoyrittäjällä on oma yrittäjäidentiteetti, jossa korostuu ulospäin suuntautuneisuus, avoimuus ja uudenlaiset toimintatavat (Toivola 2005, 198; Toivola 2006, 9, 12, 55).

Yksinyrittäjät voivat rakentaa itselle työyhteisön verkostojen kautta. Verkostot luovat yksinyrittäjälle työyhteisön ja toimivan ympäristön, joita yksinyrittäjillä ei ole perinteisessä merkityksessä samoin

kuin palkansaajilla. Yrittäjien verkostot ovat virallisia, epävirallisia tai henkilökohtaisia. Ne ovat ammattiryhmien verkostoja ja toimijayhteisöjä. Yksinyrittäjillä on verkostoissa mahdollisuus oppia uutta ja jakaa tietoa. Verkostot kehittävät yrittäjän osaamista ja vahvistavat yrittäjän itseluottamusta. Itsensä johtamisen lisäksi yksinyrittäjä voi johtaa verkostoaan. Vaikka yksinyrittäjät työskentelevät yksin, he voivat samanaikaisesti verkostoitua muiden yrittäjien kanssa ja saada heiltä tukea. Verkostoilla on merkitystä psyykkisen hyvinvoinnin, sosiaalisuuden ja liiketoiminnan näkökulmasta. (Toivola 2006, 23; Jortikka 2015, 65.)

Pienten yritysten verkostotyyppejä ovat vaihdantaverkosto, vuorovaikutusverkosto, sosiaalinen verkosto, horisontaalinen verkosto ja vertikaalinen verkosto. Vaihdantaverkostossa on kyse yritysten välisestä yhteistyöstä, jossa toimintaan vaikuttavat sosiaaliset verkostot ja vuorovaikutus. Vuorovaikutusverkostossa vaihdetaan tietoa. Horisontaalisessa verkostossa saman toimialan sisällä toimivat kilpailijat toimivat yhteistyössä toistensa kanssa. Vertikaalisessa verkostossa saman arvo- tai tuotantoketjun jäsenten palvelut tai tuotteet täydentävät toisiaan. Sosiaaliset verkostot rakentuvat ystävien, perheen ja tuttavien kesken. Hyödyntämällä sosiaalisia verkostoja yksinyrittäjä voi saada kilpailuetua. Informaation ja kustannusten jakaminen kuuluvat yritysten välisen yhteistyön hyötyihin. (Toivola 2006, 24–25.) Hyvä yhteistyö yrittäjien välillä vaatii luottamusta ja sitoutumista. Vuoropuhelu on tärkeintä yrittäjien välisessä kanssakäymisessä. Verkostomaisesta yhteistyöstä on etua yrittäjien liiketoimintaan muuttuvassa maailmassa. (Leskinen 2011, 68–69.)

#### **4.3 Verkostot 2010-luvun työelämässä**

Viime vuosikymmeninä länsimaisessa työelämässä on tapahtunut muutoksia, joiden vuoksi moni asiantuntijatyön tehtävä ei ole periaatteessa enää sidottu määrättyyn fyysiseen työpaikkaan ja työyhteisöön. Taustatekijänä on tietotekninen kehitys. Työn on mahdollista seurata työntekijää matkapuhelimen ja kannettavan tietokoneen myötä. (Jakonen & Järvensivu 2015, 22.) Ojalan, Pyöriän ja Nätin (2015, 72) mukaan Suomessa fyysisen työpaikan ulkopuolella tapahtuva mobiilin etätyön, esimerkiksi kotona tehtävän työn, määrä on pysynyt ennallaan viime vuosikymmenet huolimatta tietotekniikan nopeasta kehityksestä ja korkeasti koulutetun työn yleistymisestä. Liikkuvaan työhön, jossa matkustetaan esimerkiksi asiakkaiden tai yhteistyökumppanien luona, käytetään aiempaa enemmän aikaa (Ojala ym. 2015, 72).



Nykypäivänä työntekijä kuuluu useisiin työhön liittyviin työyhteisöihin. Yksinyrittäjät tekevät työtä verkostoissa ja yhteisöissä. Työyhteisössä syntyy erityisesti yhteisöllisyyttä, jos se on tarpeellista työsuoritukselle. Tyypillistä on nykyään jatkuvat uudet kohtaamiset uusien yhteistyökumppanien kanssa sekä jatkuvasti muuttuvat työpaikat, -tilat ja -ajat. Yksilöiden identiteetti ja käsitys minuudesta rakentuu useiden työyhteisöjen kautta. (Jakonen & Järvensivu 2015, 25–27.)

Verkostososiaalisuus kuvaa hyvin uudenlaista yhteisöllisyyttä, jossa verkostoilla on suuri merkitys työelämässä pärjäämiselle ja yhteisölliset siteet eivät ole yhtä vahvoja työelämässä kuin aiemmin. Sosiaaliset suhteet ja työelämän verkostot ovat hyvin tärkeitä yksityisyrittäjämäistä ja yksilöllistä työtä tekeville ihmisille. Verkostot ja työyhteisöt ovat tuotantovälineitä, joihin työntekijöiden on oltava kiinnittyneitä. Luotettavista yhteistyökumppaneista pyritään pitämään kiinni, mutta yhteistyösuhteet ovat silti harvoin jatkuvia ja tiiviitä. (Jakonen & Järvensivu 2015, 28–29.)

## 5 VOIMAVARAT TYÖSSÄ

### 5.1 Työn voimavarat ja vaatimukset

Työntekijöiden voimavaroja eri ammateissa on tutkittu useissa tieteellisissä tutkimuksissa ympäri maailmaa (Bakker 2017). Yrittäjien voimavaroja työssä on tutkittu vähän. Työntekijöiden voimavarojen tutkimuksissa on käytetty Job Demands–Resources-mallia, joka kuvaa työn voimavarojen ja vaatimusten vaikutusta työhön. Sama malli toimii myös yksinyrittäjien työtilanteen tarkasteluun. Job Demands–Resources-mallin (JD-R) mukaan työn ominaisuudet ovat jaettavissa kahteen kategoriaan: työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Nämä kaksi ominaisuutta ovat löydettävissä kaikista työtehtävistä. Voimavaroilla ja vaatimuksilla on vaikutusta niin työntekijän kuin yrittäjänkin motivaatioon, hyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn. Henkilökohtaiset voimavarat ennakoivat motivaatiota ja toimivat puskurina työn vaatimuksia kohtaan. JD-R-mallia on käytetty ennakoimaan sitoutumista työhön, yhteistyötä, työn iloa ja työuupumusta. (Bakker & Demerouti 2014, 44–58.).

Työn voimavarat ovat henkilökohtaisia, sosiaalisia ja organisatorisia, ja ne auttavat saavuttamaan työhön liittyviä tavoitteita. Voimavarat vähentävät työn vaatimuksiin liittyviä fyysisiä ja psykologisia kustannuksia sekä edistävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehitystä. Motivoivan potentiaalin vuoksi työn voimavarat kannustavat työntekijöitä saavuttamaan tavoitteet. Työn voimavarat ovat myös itseisarvo. Ne ovat keino saavuttaa tai suojata muita arvossa olevia voimavaroja. (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 501; Bakker & Demerouti 2007, 312; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli 2007, 122; Hakanen, Schaufeli & Ahola 2008, 225.)

Työn voimavaroja ovat itsenäisyys, työn hallinta, työstä saatu palaute, palkitseminen, sosiaalinen tuki, esimiehen tuki ja mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittymiseen. Henkilökohtaisia resursseja ovat luottamus omiin kykyihin, itsetunto ja optimismi. Henkilökohtaisilla resursseilla on positiivinen vaikutus fyysiseen ja emotionaaliseen hyvinvointiin. Työntekijöillä, joilla on paljon henkilökohtaisia resursseja, on enemmän hallintakykyä, joka auttaa heitä toimimaan tehokkaasti haastavissa olosuhteissa, mikä puolestaan suojaa heitä negatiivisilta seurauksilta, kuten uupumukselta. Henkilökohtaiset voimavarat kertovat yksilön positiivisesta itsearvioinnista, mikä on yhteydessä resilienssiin ja viittaa yksilön kykyyn hallita sekä vaikuttaa työympäristöönsä onnistuneesti. Positiivinen itsearviointi ennakoi tavoitteiden asettamista, motivaatiota, työsuoritusta, tyytyväisyyttä

työhön ja elämään. (Demerouti ym. 2001, 502; Schaufeli & Bakker 2004, 302–303; Xanthopoulou ym. 2007, 124–128; Bakker & Demerouti 2014, 48–49.)

Työhön sitoutuneet työntekijät aktivoivat ja luovat työn voimavaroja saavuttaakseen tavoitteet. Työn voimavarat ovat yhteydessä itseluottamukseen, optimismiin ja luottamukseen omiin kykyihin. Työn voimavaroilla on yhteys motivoitumiseen ja työhön sitoutumiseen. (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli 2009, 196–197; Bakker & Demerouti 2014, 51.)

Organisatorisiin resursseihin kuuluu työn hallinta, mahdollisuus työssä kehittymiseen ja etenemiseen sekä monipuolinen tehtävänkuva. Vertaisryhmien, kollegoiden ja perheen tuki ovat sosiaalisia voimavaroja. Organisatorisia työn voimavaroja ovat palkka ja uramahdollisuudet. Ihmisten välisiä ja sosiaalisten suhteiden voimavaroja ovat työkavereiden tuki ja tiimihenki. Työtehtävän tasolla voimavaroja ovat monipuoliset taidot, tehtäväidentiteetti, tehtävän tärkeys, itsenäisyys ja työstä saatu palaute. (Demerouti ym. 2001, 501; Bakker & Demerouti 2007, 312–313.)

Työn vaatimukset ovat psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia näkökulmia, jotka vaativat psykologisia ja fyysisiä ponnistuksia. Työn vaatimukseen liittyy myös fyysisiä ja psyykkisiä kustannuksia. Työn vaatimuksia ovat työkuorma, emotionaaliset vaatimukset, emotionaaliset ristiriidat ja organisatoriset muutokset. (Demerouti ym. 2001, 501; Bakker & Demerouti 2007, 312; Xanthopoulou ym. 2007, 122–128; Hakanen, Schaufeli & Ahola 2008, 225.)

Bakkerin ja Demeroutin (2007, 320) mukaan, kun työntekijällä on hyvät työn voimavarat, on työmotivaatio korkea ja työn aiheuttama rasitus on matala tai normaali riippuen työn vaatimuksista. Kun työvoimavarat ovat vähissä, on työn aiheuttama rasitus korkea. Motivaatio on vähäinen, jos työssä on paljon vaatimuksia. Työn kuormitus on usein seurausta epätasapainosta työn vaatimuksista suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin. (Bakker & Demerouti 2007, 310, 320.)

Xanthopouloun, Bakkerin, Demeroutin ja Schaufelin (2008, 241) mukaan työn voimavarat ja henkilökohtaiset voimavarat ovat yhteydessä toisiinsa. Työn voimavarat ja henkilökohtaiset voimavarat korreloivat työn imun kanssa. Optimistiset, itsevarmat työntekijät, jotka uskovat olevansa hyödyksi organisaatiolle kokevat suurta työn imua. Työn imu on työhön liittyvä positiivinen motivaatio- ja tunnetila, jossa työntekijä on tarmokas, omistautunut ja uppoutunut työhön. Tutkimusten mukaan työn imu on yhteydessä työn voimavaroihin ja henkilökohtaisiin voimavaroihin. Työn voimavarojen ollessa saatavilla, työntekijät kokevat kykenevänsä saavuttamaan

työnsä tavoitteet. Työntekijät, jotka työskentelevät voimavararikkaassa ympäristössä, ovat kykeneviä suoriutumaan tehtävistään. Työntekijät, joilla on henkilökohtaisia resursseja, luottavat omiin kykyihinsä ja ovat optimisia tulevaisuutensa suhteen. (Schaufeli & Bakker 2004, 293; Xanthopoulou ym. 2007, 136–137; Xanthopoulou ym. 2008, 241–242.)

## **5.2 Voimavarakeskeinen työhyvinvointi**

Marja-Liisa Manka (2012, 72–73) on luonut voimavarakeskeinen työhyvinvoinnin mallin. Mallissa on eritelty työn voimavarat ja yksilön voimavarat. Työn voimavaroja ovat johtaminen, organisaation rakenne, oikeudenmukaisuus, kehittyminen, työn hallinta ja kontrolli sekä työyhteisön tuki. Yksilön voimavaroja ovat itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys. Työn ja yksilön voimavarat johtavat työhön liittyviin kokemuksiin ja asenteisiin kuten motivaatio, työn ilo, flow’n tunne, työn merkityksellisyys ja sitoutuminen. Yksilön myönteiset työhön liittyvät kokemukset ja asenteet johtavat tuloksiin. Tuloksia ovat yksilön näkökulmasta tuloksellisuus, tuottavuus, hyvinvointi ja pitkäkestoinen terveys. (Manka 2012, 72–73.)

Työn hallinnalla tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa oman työn sääntöihin. Työn itsenäisyys on myös osa työn hallintaa. Itsenäisyyden mittarina on, kuinka paljon työ tarjoaa itsenäisyyttä sekä vapautta ja valtaa työnteon aikatauluttamisessa ja toimintatapojen päättämisessä. (Manka 2016, 107.) Sosiaalinen pääoma on sekä yksilön että työyhteisön voimavara. Sosiaalinen pääoma syntyy yhteisöllisyydessä ja yhteisön välisessä vuorovaikutuksessa. Sosiaalinen pääoma on yhteisöllinen piirre, joka edistää työyhteisön vastavuoroisuutta, luottamusta ja verkostoitumista. Se kasvaa, kun sitä käytetään, ja tehostaa tavoitteiden saavuttamista. Korkealla sosiaalisella pääomalla vaikuttaa tutkimuksen mukaan olevan edullinen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Yhteisöllisyys myös ehkäisee ja tukee stressitilanteissa. (Oksanen 2009, 5; Manka 2016, 132–133.)

## **5.3 Yksinyrittäjän voimavarat**

Job Demands–Resources-mallin ja voimavarakeskeisen mallin pohjalta olen rakentanut yksinyrittäjän voimavaramallin. Se pitää sisällään työn voimavarat, joita ovat yritystoiminnassa vaadittavat monipuoliset taidot, yrittäjäidentiteetti, työn tärkeys, työn hallinta ja organisointi, itsenäisyys, työstä saatava palaute, toimeentulo, mahdollisuudet henkilökohtaiseen ammatilliseen kehittymiseen ja uramahdollisuudet, sekä mahdollisuudet vapaa-aikaan, lomaan ja työstä

palautumiseen (kuvio 1). Sosiaalisia voimavaroja ovat muiden yrittäjien tuki ja perheen sekä läheisten tuki yritystoimintaan (kuvio 1). Yksinyrittäjän työn voimavarat ja sosiaaliset voimavarat on muodostettu Job Demands–Resources-mallissa olevien työntekijän henkilökohtaisista, sosiaalisista ja organisatorisista voimavaroista sekä voimavarakeskeisen työnhyvinvoinnin mallin työn voimavaroista. Alla kuviossa on kuvaus yksinyrittäjän voimavaroista.



KUVIO 1. Yksinyrittäjän voimavarat.

## **6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

### **6.1 Tutkimuskysymys**

Tutkimukseni tavoitteena on vastata kysymykseen, miten yksinyrittäjän voimavarat ja verkostot vaikuttavat yrittäjän työskentelyyn ja hyvinvointiin. Tutkimuskysymykseni 'Miten työn voimavarat ja verkostot vaikuttavat yksinyrittäjän työskentelyyn ja hyvinvointiin?' ohjaa koko tutkimusta.

Apukysymykset auttavat varsinaiseen tutkimuskysymykseen vastaamisessa:

- Miten työn voimavarat ilmenevät yksinyrittäjän työssä?
- Miten verkostot ja sosiaaliset voimavarat vaikuttavat yksinyrittäjän työhön?
- Mikä kokemus yksinyrittäjällä on yhteisöllisessä työtilassa työskentelystä?

### **6.2 Tutkimuskontekstina yhteisölliset työtilat**

Haastattelin yhteisöllisessä työtilassa työskenteleviä yksinyrittäjiä saadakseni monipuolisen aineiston, jonka analysoinnilla vastaan tutkimuskysymykseeni. Yksinyrittäjien voimavarat ja verkostot sekä yhteisöllisessä työtilassa työskentely eivät ole laajasti tieteellisissä tutkimuksissa kartoitettu aihe. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2015, 205) mukaan haastattelu on toimiva tiedonkeruumenetelmä, kun kysymyksessä on vähän kartoitettu alue.

Tammikuussa 2018 sain yhteyden suurehkon suomalaisen kaupungin yhteisölliseen työtilaan, jossa kävin tutustumassa. Vierailtuani yhteisöllisessä työtilassa, jossa työskenteli pääosin yksinyrittäjiä, tutkimukseni tavoitteeksi tarkentui haastatella yksinyrittäjiä, jotka toimivat sosiaalisessa ja fyysisessä verkostossa yhteisöllisessä työtilassa muiden yksinyrittäjien kanssa. Suomessa yhteisöllisiä työtiloja on pääasiassa suurissa kaupungeissa.

Kutsun yhteisöllistä työtilaa, joka tuli tutkimukseni yhteistyökumppaniksi tammikuussa 2018, jatkossa nimellä Yhteisöllinen Työtila X tai lyhyesti Työtila X. Työtila X on erilainen työtila vanhassa historiallisessa miljöössä verrattuna uuteen moderniin toimistohotelliin. Työtila tarjoaa jäsenilleen yhteisön ja mahdollisuuden löytää uusia yhteistyökumppaneita muista jäsenistä. Yhteisön kautta on mahdollista saada lisää näkyvyyttä; jäsenet saavat esittelyn yritystoiminnastaan työtilan kotisivuille.

Työtila järjestää kaikille avoimia yrittäjyyteen liittyviä tapahtumia. Lisäksi työtilan jäsenet kokoontuvat viikoittain nyyttikestiaamiaiselle vaihtamaan kuulumisia. Työtila panostaa erityisesti hyviin puitteisiin, tarjolla on laadukasta kahvia ja pientä terveellistä välipalaa.

Työtila X tarjoaa erilaisia jäsenyysvaihtoehtoja samanlaisella toimintaperiaatteella kuin kuntosalit. Tarjolla on kuukausijäsenyys, kymmenen päivän kortti ja yhden päivän kortti. Kortteihin sisältyy työskentelytilat ja kahvihuone. Näiden lisäksi neuvottelutilat ovat vuokrattavissa. Työtila X:ssä on jäsenille avoin työtila, jossa on ison pöydän ääressä useita työskentelypisteitä ja tilassa voi jutella. Työtila X:ssä on toinen työtila, jossa on yksityisemmät työpisteet ja työtila on hiljainen. Työtila X:ssä on lisäksi kaksi neuvottelutilaa ja taukotilana toimiva keittiö. Työtilat ovat hyvin viihtyisät sisältäen kodikkaan sisustuksen ja huonekasveja. Työpisteet ovat modernit ja mukavat. Työtiloissa on erilaisia ergonomisia toimistotuoleja ja sähköpöytiä. Työpisteitä on yhteensä 25. Työpöydät eivät ole varattavissa. Kuukausijäsenet voivat lunastaa avaimen, jolloin työtilaan pääsee aukioloaikojen ulkopuolella. Työtilassa on vuokrattavissa lokero, jossa voi säilyttää tietokonetta ja muita työvälineitä. Yrityksen postin voi myös maksusta kääntää työtilaan ja asiakkaita voi ottaa vastaan neuvotteluhuoneissa.

Haastattelin yksinyrittäjiä myös suuren suomalaisen kaupungin yhteisöllisessä työtilassa, jota kutsun tässä tutkimuksessa nimellä Yhteisöllinen Työtila Y tai lyhyesti Työtila Y. Olin ensimmäisen kerran puhelimitse ja sähköpostitse yhteydessä Työtila Y:n johtoon maaliskuussa 2018. Työtila Y on yrittäjyysyhteisö, joka tarjoaa tilojaan pääosin ilmaiseksi yrittäjyyteen ja toimintaan sekä projektien eteenpäin viemiseksi. Yhteisön tavoitteena on yrittäjyyteen innostaminen. Yhteisön tiloissa järjestetään tapahtumia yrittäjyydestä, työelämästä ja yhteiskunnallisista aiheista. Yhteisön kohderyhmänä ovat yliopisto-opiskelijat ja tutkijat, mutta tila on kaikille avoinna maksutta. Yrittäjyysyhteisön tila ja toiminta ovat julkisen sektorin rahoittamaa. Yrittäjyysyhteisön tiloissa käy paljon freelancereita.

Yrittäjyysyhteisöllä on kolme yhteisöllistä työtilaa suuressa suomalaisessa kaupungissa. Haastattelin yrittäjiä yhteisön keskustan toimipisteessä. Keskustan toimipiste on sijoitettu kaikille avoimeen julkiseen rakennukseen, joka on kohtaamispaikka- ja tila. Rakennus tarjoaa tilat, palvelut ja ohjelmat, joiden tavoitteena on synnyttää uusia innovaatioita, ajattelua ja luovaa toimintaa. Rakennuksessa järjestetään tapahtumia ja luentoja ajankohtaisista asioista. Rakennuksessa on työskentelynurkkia, vuokrattavia tiloja, kahvila ja yhteisöllinen Työtila Y. Työtila Y on avoin ja askeettinen toimistotila. Tilassa oli siirreltäviä isoja pirttipöytiä ja seisomapöytiä. Kävijöillä oli käytettävissä pieniä kaappeja

tavaroiden säilytykseen. Keskustan toimipisteessä ei ollut erillisiä neuvotteluhuoneita, mutta kahdessa muussa toimipisteessä oli tarjolla neuvotteluhuoneita käytettäväksi esimerkiksi asiakastapaamisen järjestämiseen.

### 6.3 Tutkimusmenetelmä

Hirsjärven ym. (2015, 161) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on kyse todellisen elämän kuvaamisesta. Tämä on tutkielmassani käytetty menetelmä tavoitteen saavuttamiseksi. Pyrin kuvaamaan kohdettani mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimukseni tarkoituksena on kartoittaa ennestään tuntematonta aihetta. Haastattelin yhdeksää yksinyrittäjää, ja he saivat kuvata avoimesti kokemuksiaan tutkittavasta aiheesta. Kahdeksan haastattelua yhdeksästä toteutettiin yhteisöllisessä työtilassa, joka oli yksinyrittäjille tuttu paikka ja tutkimuksen yhtenä osa-alueena. Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypilliset piirteet ovat kokonaisvaltainen tiedon hankinta, mihin haastatteluilla pyrin (Hirsjärvi ym. 2015, 161–164). Valitsin kohdejoukoksi tarkoituksenmukaisesti yksinyrittäjät. Yksinyrittäjät olivat tiedon keruun instrumenttina. Kokosin aineiston tutkittaville luonnollisissa paikoissa. Käytin aineiston hankinnassa teemahaastattelua ja tutkimuskysymykset täsmentyivät tutkimuksen aikana.

Aineiston keruutavaksi tarkentui haastattelu. Haastattelu menetelmänä antoi mahdollisuuden saada moninaisia vastauksia aiheesta, joka oli entuudestaan tuntematon. Haastateltava on aktiivinen osapuoli, joka luo haastattelun kautta tutkittavalle aiheelle merkityksiä. Haastattelu menetelmänä antoi mahdollisuuden selventää ja syventää haastattelun aikana saatavia vastauksia ja tietoja. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 35.)

Haastattelumuodoksi täsmentyi teemahaastattelu, koska olin muodostanut tutkimukselle teoreettisen viitekehyksen koskien yksinyrittämistä Suomessa, yhteisöllisiä työtiloja, työelämän vuorovaikutusta ja verkostoja sekä työn voimavaroja. Tiesin ennakkoon, että haastateltavilla on kokemusta yksinyrittämisestä ja yhteisöllisistä työtiloista. Koska heillä oli kokemusta yrittämisestä ja mahdollisesti palkkatyöstä, oletin heillä olevan myös kokemusta työelämän vuorovaikutuksesta, verkostoista ja voimavaroista. Teemahaastattelu sopii tutkimukseen, jossa tutkittavien tiedetään kokeneen määrätyn tilanteen. Teemahaastattelussa on keskeistä ihmisten asioille antamat merkitykset ja tulkinnot asioista. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 47–48.)



Teemahaastattelussa kohdennetaan haastattelu määrättyihin teemoihin (Hirsjärvi & Hurme 2014, 47). Tein haastattelurungon yksinyrittäjille koskien yrittämistä, työskentelypaikkoja, verkostoja, sosiaalisia voimavaroja ja työn voimavaroja. Kysymykset perustuvat tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen teemoihin yrittäjyydestä, yhteisöllisistä työtiloista, työelämän vuorovaikutuksesta ja verkostoista sekä työn voimavaroista. Haastattelurunko sisältää seuraavat teemaosiot: taustatiedot, tiedot yritystoiminnasta, työskentely yhteisöllisessä työtilassa, verkostot ja sosiaaliset voimavarat yritystoiminnassa, työn voimavarat sekä yrityksen liiketoiminta ja toimeentulo. Haastattelulomake on tutkielman liitteenä.

Haastattelurunko sisältää teemaosiot, joiden alla on keskeiset asiat, joista kysyin. Monet teema-alueista kysymyksineen liittyvät toisiinsa. Avainsanojen perusteella esitin haastateltaville avoimet kysymykset. Teemahaastattelussa ei tarvitse esittää kysymyksiä teemoista samassa tarkassa muodossa ja järjestyksessä jokaisessa haastattelussa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88; Hirsjärvi & Hurme 2014, 47). Aloitin haastattelun kertomalla lyhyesti tutkielmastani ja haastattelun teemoista. Ensimmäisessä kysymyksessä pyysin haastateltavaa kertomaan omasta taustastaan, jotta haastattelu ei alkanut suljetulla kysymyksellä. Hyvärisen (2017, 19) mukaan haastateltavaa on myöhemmin vaikea saada vastaamaan laajemmin, jos haastateltava tottuu heti haastattelun alussa vastaamaan yhdellä tai kahdella sanalla.

Tutkimusmenetelmänä on teoriaohjaava sisällönanalyysi. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä on teoreettisia kytkentöjä, mutta analyysi ei pohjautu suoraan teoriaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109). Aineiston analyysissä käytän apuna tutkimuksen teoreettista viitekehystä koskien sosiaalisia voimavaroja, verkostoja ja yksilön voimavaroja. Analyysivaiheessa perehdyin aineistoon ja luokittelin, teemoittelin sekä tyypittelin aineiston.

Teoreettisen viitekehyksen ja haastattelun teemojen pohjalta aineistosta kootaan teemat. Teemojen pohjalta tiivistin tyypit, jotka kuvaavat aineistoa parhaiten. Synteesivaiheessa rakennetaan kokonaiskuva tutkimuskohteesta analyysin pohjalta. Synteesi kokoaa yhteen pääseikat ja antaa vastauksen tutkimuskysymykseen. Laadittuihin synteeseihin perustuu tutkimuksen johtopäätökset. (Hirsjärvi ym. 2015, 230.)

## 6.4 Aineistonkeruuprosessi ja osallistujat

Vieraillessani tammikuussa 2018 suurehkon suomalaisen kaupungin yhteisöllisessä työtilassa, työtila X:ssä, sain työtilan omistajilta luvan haastatella yksinyrittäjiä heidän tiloissaan. Työtila X järjesti minulle heidän asiakkaistaan vapaaehtoisia yksinyrittäjiä haastateltavaksi. Valmistauduin haastatteluihin perehtymällä huolellisesti tutkimushaastatteluja koskevaan kirjallisuuteen ja ohjeistukseen. Tallensin kaikki haastattelut sekä puhelimen äänitallennussovelluksella että erillisellä tallentimella. Kaksoisäänitys oli varotoimenpide siltä varalta, että toinen tallenteista ei olisi onnistunut.

Ensimmäiset neljä haastattelua järjestyivät Työtila X:n avulla heidän jäsenilleen helmikuussa 2018. Seuraavat kaksi haastattelua järjestyivät maaliskuussa 2018 Työtila X:ssä heidän jäsenilleen. Haastattelin viisi jäsentä Työtila X:ssä rauhallisessa neuvotteluhuoneessa. Neuvotteluhuoneessa oli epämuodollinen ympäristö ja sisustus. Huoneessa istuttiin pehmustetuilla alustoilla rennosti ja tilassa oli matalat sohvapöydät. Huoneen akustiikka oli erittäin hyvä haastattelun nauhoitusta ajatellen, eikä muualta työtilasta kantautunut voimakkaita ääniä. Yksi haastatteluista tehtiin Työtila X:n keittiö- ja sosiaalitilana toimivassa huoneessa, mutta haastattelun aikana ei ollut muita henkilöitä kyseisessä tilassa. Kuudes haastattelu järjestettiin Työtila X:n jäsenelle erillisen toimiston neuvotteluhuoneessa toukokuussa 2018.

Saadakseni lisää haastateltavia tutkimukseen olin maaliskuussa 2018 yhteydessä suuren suomalaisen kaupungin yhteisölliseen työtilaan, josta järjestyi kaksi vapaaehtoista yksinyrittäjää haastateltavaksi. Haastattelut tehtiin Työtila Y:n tiloissa huhtikuussa 2018. Tutustuin ensin toimitilaan ja ympäristöön. Haastattelut olivat Työtilan Y:n avoimen työtilan rauhallisessa päädyssä. Samassa huoneessa oli samanaikaisesti muita henkilöitä ja pientä puheensorinaa, mutta se ei ympäristöön tottuneita haastateltavia vaikuttanut häiritsevän. Työtilassa oli pelkistetty skandinaavinen sisustus. Istuimme molempien haastateltavien kanssa saman pöydän ääressä.

Haastatteluissani noudatin Tutkimushaastattelun käsikirjassa (Hyvärinen 2017) annettuja neuvoja. Hyvärisen (2017, 25) mukaan hyvä haastattelija kuuntelee ja osoittaa kuuntelevansa sekä olevansa kiinnostunut kehonkielellä ja esimerkiksi joo- tai aivan-sanoja käyttämällä. Haastateltavalle tulee antaa tilaa ja sietää hiljaisuutta. Haastateltava helpommin omaehtoisesti jatkaa ja syventää vastaustaan, kun haastattelija ei kiirehdi esittämään seuraavaa kysymystä. Haastateltavan kunnioitus

on myös tärkeää, koska hän on antanut omaa aikaansa ja kertoo omista kokemuksistaan tutkimuskäyttöön. (Hyvärinen 2017, 25.)

Noudatin Hyvärisen ohjeita haastatteluissani. Kysyin haastateltavilta avoimia kysymyksiä, jotka muodostin haastattelun teemoista ja asioista keskustelun edetessä. Koska kysymyksiä ei ollut tarkoin muotoiltu etukäteen, se antoi liikkumavaraa kysymysten järjestyksessä ja esitystavassa. Minulla oli mahdollisuus esittää kysymykset kuhunkin haastatteluun sopivalla tavalla, kuitenkin esittäen samat kysymysaiheet kaikille haastateltaville. Tämä mielestäni auttoi rennon haastatteluilmapiirin luomisessa ja kunnioitin haastateltavaa, koska sovitin kysymykseni haastateltavan vastaustahtiin sopivaksi.

## **6.5 Aineiston analysointi**

Yhdeksän haastattelun kesto oli yhteensä 12 tuntia. Viisi haastatteluista kesti noin 75 minuuttia. Kolmen haastattelun kesto oli noin 90 minuuttia. Ajallisesti lyhin haastattelu kesti 69 minuuttia. Litteroin haastattelut yksi kerrallaan. 10 minuutin haastatteluosion litterointiin kului aikaa keskimäärin tunnin verran. Apunani litteroinnissa oli haastatteluiden aikana tekemäni muistiinpanot. Litteroin haastattelut sanatarkasti. Puheen taukoja, äänensävyjä ja painotuksia en litteroinut, koska niillä ei ollut tutkimuksessa merkitystä. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 148 sivua yhdeksästä haastattelusta. Kirjoittaessani analyysia olen antanut haastateltaville pseudonyymit, salanimet oikeiden nimien sijasta, jotta heidän identiteettinsä ei ole tunnistettavissa.

Saadakseni tutkimustehtävääni vastauksen käytin keräämääni aineistoon teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Luin läpi kaikki vastaukset useampaan kertaan. Seuraavaksi järjestin kaikkien haastateltavien vastaukset haastattelurungon kunkin pienemmän alateeman alle. Pelkistin kunkin teeman vastauksesta teemoja kuvaavat ilmaisut. Tämän jälkeen etsin teemojen alta toistuvia kokemuksia pelkistetyistä vastauksista, jotka luokittelin ja ryhmittelin. Luokittelun ja ryhmittelyn jälkeen tarkastelin aineistolähteisesti aineistoista nousseita toistuvia teemoja. Teemoittelun jälkeen ryhmittelen keskeiset teemat tyypeiksi.

Aineiston analyysia seuraa yhteenveto teemoista ja tyypeistä eli synteesi ja tulokset. Hirsjärven ym. (2015, 229) mukaan tuloksien pohjalta tehdyt johtopäätökset ovat tulkintaa. Tulkinta on analyysissa

nousseiden merkitysten pohdintaa ja selkeyttämistä. Tuloksista laadittu synteesi kokoaa yhteen keskeiset seikat ja antaa vastaukset asetettuihin kysymyksiin. (Hirsjärven ym. 2015, 229–230.)

## 6.6 Tutkimusetiikka

Henkilötietolaki (1999/523) on keskeisin haastattelututkimukseen sovellettava laki. Lain mukaan haastateltava voi antaa suostumuksen tietojensa käsittelyyn tutkimuksessa, mikäli se on yksilöityä, vapaaehtoista ja perustuu riittävään tietoon. Lain mukaan voidaan kerätä ja käyttää tunnisteeellisiä aineistoja, mikäli se on tarkoituksenmukaista, asiallisesti perusteltua ja suunniteltua. Hyviin tutkimuseettisiin tapoihin kuuluu informoida haastateltavia siitä mihin tutkimukseen he osallistuvat, miten heidän antamiaan tietojaan käsitellään ja säilytetään (Hyvärinen 2017, 26). Tämän vuoksi olin laatinut haastateltaville informatiivisen kutsun tutkimushaastattelusta (liite 1). Kutsussa esittelen tutkimuksen teeman, aiheen ja tavoitteen. Kerroin itsestäni ja mihin teen pro gradu -tutkielmaa. Informoin haastattelun olevan vapaaehtoista. Kerroin haastattelun toteutuksesta, kestosta ja tallennuksesta. Informoin myös haastatteluaineiston luottamuksellisuudesta, tietojen käsittelystä ja säilyttämisestä sekä hävittämisestä tutkimuksen valmistuttua. Haastatteluissa nauhoitettu aineisto on säilytetty huolellisesti vain tutkijan saavutettavissa tutkimuksen ajan. Haastatteluaineisto on hävitetty tutkielman valmistuttua. Kenenkään haastateltavan identiteetti ei ole tunnistettavissa valmiista pro gradu -tutkielmasta. Suorissa lainauksissa olen käyttänyt haastateltavien oikeiden nimien sijaan heille antamiani pseudonyymejä.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) mukaan tutkimuksissa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Toimintatapoja ovat rehellisyys, yleinen tarkkuus ja huolellisuus tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tulosten ja tutkimuksen arvioissa. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien tulee olla eettisesti kestäviä. Tutkimuksen tulokset tulisi julkaista avoimesti ja noudattaa vastuullista tiedeviestintää. Muiden tutkijoiden työtä ja saavutuksia kunnioitetaan viittaamalla heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla ja antamalla heidän saavutuksilleen kuuluvan merkityksen oman tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan tieteelliselle tiedolle annettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkimusta tehdessä toteutetaan eettinen ennakkoarviointi. Tietosuojaa koskevat kysymykset huomioidaan kerätyn aineiston käsittelyssä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2017.) Tutkimuksessani olen noudattanut tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja.

## 7 YKSINYRITTÄJÄT YHTEISÖLLISESSÄ TYÖTILASSA

### 7.1 Kuvaus yksinyrittäjistä

Haastateltavia yrittäjiä oli yhdeksän. Heistä seitsemän työskenteli Yhteisöllisessä Työtilassa X ja he olivat naisia. Kaksi yrittäjistä työskenteli Yhteisöllisessä Työtilassa Y ja he olivat miehiä. Yrittäjistä kaksi oli alle 30-vuotiaista, viisi yrittäjää oli iältään 30–39-vuotta ja kaksi yrittäjää oli yli 40-vuotiaita. Kaikki olivat yksinyrittäjiä, heillä ei ollut palkkasuhteisia työntekijöitä. Yleisin yritysmuoto oli toiminimi. Kahdeksalla yrittäjällä oli toiminimi. Kolmella yrittäjällä oli osakeyhtiö. Neljä yrittäjää oli mukana kahdessa yritystoiminnassa. Kaksi henkilöä olivat oman toiminimen ohella mukana osakeyhtiössä kahden muun yrittäjän kanssa. Yhdellä yrittäjällä oli omissa nimissä osakeyhtiö ja toinen osakeyhtiö, joka oli perustettu kahden muun yrittäjän kanssa. Yksi yrittäjistä oli toiminimen lisäksi mukana osuuskunnassa.

Nuorin yritys oli muutaman kuukauden ikäinen ja vanhimmat yritykset oli perustettu 15 vuotta sitten. Kaksi yritystä oli alle vuoden vanhoja, viisi yritystä oli iältään 1–10 vuotta vanhoja ja kaksi yritystä oli perustettu 15 vuotta sitten. Neljä henkilöä oli toiminut yrityksen perustamiseen jälkeen pelkästään yrittäjänä, eivätkä he olleet tehneet palkkatyötä yritystoiminnan rinnalla. He olivat toimineet yrittäjinä 5–15 vuotta. Sen sijaan kaikki eivät olleet toimineet koko aikaa päätoimisena yrittäjänä. Viisi yrittäjää oli tehnyt palkkatyötä yrityksen perustamisen jälkeen. Neljä henkilöä oli perustanut toiminimen aiemmin, 2–15 vuotta sitten, mutta tehneet sen jälkeen palkkatöitä. Toiminimi oli perustettu palkkatyön tai opiskelun ohessa. Kaksi yrittäjistä oli aloittanut opiskeluaikoina opiskelijoiden osuuskunnassa.

Kaikki yrittäjät olivat ensin opiskelleet korkeakoulussa ennen yritystoiminnan aloittamista. Tämän jälkeen yrittäjällä oli kolme eri polkua yrittäjyyteen. Oma yritystoiminta oli perustettu joko opiskeluaikana tai pian valmistumisen jälkeen. Kolme tulevaa yrittäjää aloitti yrittämisen jo korkeakouluopintojen aikana. Toiseksi yritystoiminnan jälkeen oli menty muutamaksi vuodeksi palkkatyöhön ja tämän jälkeen perustettu yritys. Kolme yrittäjää oli valmistumisen jälkeen työllistynyt palkkatöihin, joita oli tehnyt muutaman vuoden ja tämän jälkeen he olivat aloittaneet yritystoiminnan. Kolmantena polkuna oli yritystoiminnan perustaminen osin tai kokonaan pakosta, koska palkkatyö loppui. Kolme tulevaa yrittäjää työllistyi ensin valmistumisen jälkeen palkkatöissä ja myöhemmin he tulivat irtisanotuksi, jonka seurauksena perustivat yrityksen.

Yrittäjät toimivat neljällä eri toimialueella yrittäjinä. Kuusi yrittäjää toimi kääntäjinä. Yksi toimi kehittämisprojektien parissa. Toinen yrittäjä toimi kouluttajana ja kolmas valokuvaajana. Kolmella yrittäjää oli lisäksi mukana osakeyhtiössä, jossa ei ollut palkattuja työntekijöitä. Alla taulukossa on kuvaus kunkin yksinyrittäjän polusta yrittäjäksi ja yritystoiminnan sisällöstä.

TAULUKKO 1. Polku yrittäjäksi ja yritystoiminnan sisältö

<b>Opiskelijasta suoraan yrittäjäksi</b>	Yrittäjä 1.	-Opiskeli yliopistossa ja valmistui maisteriksi. -Tavoite opiskelijana oli ryhtyä yrittäjäksi ja perusti toiminimen opintojen loppuvaiheessa. -Tekee osakeyhtiön puitteissa käännöstöitä ja yleistä kielenhuoltoa.
	Yrittäjä 2.	-Opiskellessaan yliopistossa syntyi haave yrittäjyydestä. -Oli kokemusta kahden eri osuuskunnan perustamisesta ja toiminnasta. -Opiskeluaikana perusti toiminimen ja toimii kouluttajana. -Keskeneräiset opinnot yliopistossa.
	Yrittäjä 3.	-Opiskeli ammattikorkeakoulussa ja valmistui alemmasta korkeakoulututkinnosta. -Perusti toiminimen opintojen loppuvaiheessa ja opintojen päätyttyä siirtyi päätoimiseksi yrittäjäksi. -Toimii valokuvaajana ja opiskelee oppisopimuskoulutuksella omassa yrityksessä.
<b>Palkkatyön kautta yrittäjäksi</b>	Yrittäjä 4.	-Opiskeli yliopistossa ja valmistui kandidaatiksi. -Valmistuttuaan oli palkkatöissä Suomessa ja ulkomailla. -Perusti toiminimen ja aloitti käännöstoiminnan, kun oli saanut riittävästi kokemusta palkkatöistä.
	Yrittäjä 5.	-Opiskeli yliopistossa ja valmistui maisteriksi. -Valmistuttuaan oli palkkatöissä Suomessa ja ulkomailla. -Aloitti ulkomailla päätoimisen yritystoiminnan. -Tekee toiminimellä käännöksiä.
	Yrittäjä 6.	-Opiskeli yliopistossa ja valmistui maisteriksi. -Valmistuttuaan työllistyi palkkatyöhön ulkomaille. -Palasi Suomeen ja aloitti täyspäiväisenä yrittäjänä. -Tekee toiminimellä käännöksiä.

<b>YT-neuvotteluista yrittäjäksi</b>	Yrittäjä 7.	-Opiskeli yliopistossa ja valmistui maisteriksi. -Valmistumisen jälkeen työskenteli muutaman vuoden palkkatyössä, kunnes tuli irtisanotuksi. Aloitti yritystoiminnan. -Tekee toiminimellä käännöksiä.
	Yrittäjä 8.	-Opiskeli yliopistossa ja valmistui maisteriksi. -Valmistuttuaan työllistyi useammaksi vuodeksi ja palkkatyön ohessa perusti toiminimen. -Jouduttuaan irtisanotuksi siirtyi päätoimiseksi yrittäjäksi. -Tekee toiminimellä käännöksiä.
	Yrittäjä 9.	-Opiskeli yliopistossa ja valmistunut maisteriksi. -Valmistuttuaan teki palkkatöitä useita vuosia ja palkkatyön ohessa perusti toiminimen. -Tultuaan irtisanotuksi joutui työttömäksi ja päätti ryhtyä päätoimiseksi yrittäjäksi. -Tekee toiminimellä erilaisia projekteja ja kehittämistehtäviä.

Opiskelijasta suoraan yrittäjäksi ryhtyneet ovat hakeutuneet yrittäjäksi omasta halusta. Palkkatyön jälkeen yritystoiminnan aloittaneet ovat ilmeisemmin päätyneet yrittäjäksi sekä omasta halusta että myös mahdollisesti sattuman vuoksi. Palkkatyöstä irtisanotuksi joutuneet yrittäjät ovat aloittaneet päätoimisen yritystoiminnan ainakin osin olosuhteiden pakosta.

Kolme yrittäjistä teki yrittäjän ammattitutkintoa yhteisen osakeyhtiön puitteissa. Koulutuksesta koettiin olevan hyötyä myös omaan yritystoimintaan, jossa toimittiin yksinyrittäjänä ilman yhtiökumppaneita. Kolmella yliopistotaustaisella yrittäjällä oli kokemus, että opinnot yliopistossa eivät valmistaneet yrittäjyyteen, vaikka suurin osa heidän alallaan opiskelleista työllistyy yrittäjänä valmistumisensa jälkeen. Yrittäjille ei ole tarjottu yliopisto-opintojen aikana yrittäjyyskoulutusta tai -valmennusta. Yksi yliopistotaustaisista yrittäjistä korjasi yliopisto-opintojen puutteita yrittäjyysvalmiuksissa opiskelemalla sekä yrittäjän ammattitutkintoa aikuiskoulutuskeskuksessa että ylempää liiketalouden korkeakoulututkintoa akatemiassa.

Kaksi yrittäjistä oli osallistunut lyhyeen yrittäjäkoulutukseen, kurssiin, jonka suorittaminen vaadittiin starttirahan saamiseksi. Yrittäjät olivat asioineet Uusyrityskeskuksessa, josta sai asiantuntija-apua ja -tukea yrityksen perustamiseen. Yhdellä yrittäjällä oli kokemusta aikuiskoulutuskeskuksen yrittäjille tarkoitettua pienen yrittäjän kehittämispajasta. Yrittäjän kokemuksen mukaan yrittäjille suunnatuista koulutuksista sai uusia ideoita, miten voi kehittää yritystoimintaa ja tehdä asioita toisin sekä verkostoitua.

## 7.2 Yksinyrittäjän toimeentulo ja mahdollisuudet lomaan

Seitsemän yrittäjää oli hakenut ja saanut starttirahaa yritystoiminnan aluksi. Kaksi yrittäjää sai starttirahan lisäksi myös asumistukea. Yrittäjät eivät olleet tehneet palkkatyötä sen jälkeen, kun olivat aloittaneet yritystoiminnan tai siirtyneet palkkatyön ohessa tapahtuneesta sivutoimisesta yritystoiminnasta päätoimisiksi yrittäjäksi. Yleisesti yrittäjän sosiaaliturvaan toivottiin kohennusta ja järjestelmä koettiin kohtuuttomaksi yrittäjälle.

Viisi kauemmin yrittäjänä toiminutta koki toimeentulonsa riittäväksi. Yritystoiminnasta saaduilla tuloilla oli elättänyt itsensä ja mahdollisen perheen. Suurimmalla osalla yrittäjistä oli tavoitteena yrityksen liiketoiminnan kasvattaminen. Yrittäjillä oli pyrkimys kasvattaa tuloja ja saada toimeentulon tasoa ylöspäin. Tavoitteena oli kasvattaa tuloja hankkimalla parempia asiakkauksia, joilta voi laskuttaa enemmän ilman, että työmäärä ja -aika kasvavat. Useammalla käännösalan yrittäjällä oli kokemus, että määrällisesti asiantuntijatyötä ei pystynyt kasvattamaan vaan keinona oli nostaa hintoja. Toiveena oli myös saada enemmän rahaa säästöön, puskurirahastoa, jotta olisi vähemmän huolta toimeentulosta.

*”Ainahan se voi parempi olla. Kyllä se nyt ihan riittävä on ollut. Että kyllä sillä ny on niin kun tullut toimeen ja perheen elättänyt -- pyrkii saamaan parempia asiakkaita, jotta sun ei tarvi niin kun työn määrää lisäämällä toimeentuloa kasvattaa. Vaan mieluummin toisin päin, että saat niin kun parempia asiakkauksia ja -- että pystyy tekeen vähän vähemmän töitä.” Sari 47 v.*

Moni yrittäjistä maksoi minimisummaa yrittäjän eläkevakuutuksesta (YEL). YEL-maksu ei ollut oikealla tasolla suhteessa yrittäjien tuloihin. Yrittäjät kokivat, että YEL-maksu ei turvannut riittävästi yrittäjän taloutta eläkkeen tai pitkäkestoisen sairauden osalta. Yrittäjän sosiaaliturva koettiin heikoksi ja YEL-järjestelmä huonoksi. Yrittäjän toimintaolosuhteisiin tulevaisuudessa toivottiin muutosta.

*”Maksan nyt sitä minimi-YELiä, että mun olis tarkoitus tota aloittaa joku muu säästäminen ja ei maksaa sitä YELiä paljon, koska mulla on sellainen kuva tällä hetkellä, et se ei välttämättä oo se turvallisin, viisain tapa sijoittaa niitä rahoja.” Laura 30 v.*

Loman pitäminen on yrittäjälle taloudellisesti haastavaa, koska yrittäjän pitää tehdä enemmän töitä ja saada tuloja säästöön, jotta voi lomailla. Moni yrittäjä pyrki pitämään lomaa joka vuosi. Lomaa pidettiin kerralla yleensä muutama päivä tai maksimissa pari viikkoa. Monesti vuoden aikana oli



enintään kaksi, kolme tai jollakin yrittäjällä neljä viikkoa lomaa. Loman pitäminen oli investointi yrittäjään itseensä. Jos lomaa ei pitänyt, sillä oli negatiivinen vaikutus yrittäjän työtahtiin ja jaksamiseen. Pidempään toimineista yrittäjistä osa oli oman kokemuksensa mukaan lomaillut aiempina vuosina liian vähän.

*”Loma on pakko pitää. Se näkyy sitten, jos ei pidä lomaa. Sitten se työtahti kuitenkin hidastuu. Ei jaksakaan niin hyvin. Niin sitten se on siihen investointi. Siihen sitten, että jaksaa paremmin.”*  
Heidi 39 v.

Moni pidempään toimineista yrittäjistä ei ollut pitänyt sairauslomaa yrittäjävuosiansa aikana. Lyhyeen sairauslomaan ei koettu olevan mahdollisuutta, eikä muutaman päivän sairauden vuoksi haettu Kelan sairauspäivärahaa. Käännöstoiminta yritysmuotona oli sellaista, jota yrittäjät kokivat voivansa tehdä pienessä flunssassa kotona. Yrittäjät saattoivat kovan flunssan vuoksi olla yksittäisen päivän tekemättä töitä, mutta sairauslomaa tai sairaspäivärahaa eivät hakeneet. Moni yrittäjistä oli tehnyt töitä sairaana. Käännösalan yrittäjän oli vaikea sairaana lähteä peruuttamaan sovittuja töitä, koska yleensä sovittujen työtilauksien määräajat olivat lähellä, muutaman päivän päässä.

### 7.3 Työskentelytavat- ja paikat

#### Päätyminen yhteisölliseen työtilaan

Kolme yrittäjää oli työskennellyt päätoimisen yritystoiminnan aloittamisesta alkaen yhteisöllisessä työtilassa. Viisi muuta yrittäjää oli tehnyt kotoa käsin töitä. Osalle yrittäjistä oli muodostunut ongelmaksi, kun kotona ei ollut varsinaista työnteolle osoitettua paikkaa. Kolme yrittäjää kertoi työskennelleensä kodin lisäksi kirjastoissa ja kahviloissa.

Yhteisöllinen Työtila X perustettiin kolmen yrittäjän toimesta. Kukaan kolmesta yrittäjästä ei halunnut tehdä töitä pääasiassa kotoa käsin. Toiveena oli pitää koti ja työpaikka toisista erillään. Erillisen työskentelypaikan koettiin tuovan rytmiä ja struktuuria päivään. Yrittäjillä oli myös toive kehittää omaa yritystoimintaa, verkostoja ja tehdä enemmän yhteistyötä toisten yrittäjien kanssa. He perustivat yhdessä osakeyhtiön ja avasivat muille yrittäjille, freelancereille ja yksintyöskenteleville avoimen yhteisöllisen työtilan.

Moni yrittäjästä oli tehnyt jo useamman vuoden kotona töitä ja toiveena oli saada vaihtelua työpäivään ja työympäristöön. Yrittäjien tavoitteena oli päästä työskentelemään pois kotoa. Heillä oli sosiaalisuuden kaipuu. Osa yksinyrittäjistä kuuli yhteisöllisestä työtilasta tuttujen kautta. Muutama yrittäjä seurasi Yhteisöllisen Työtilan X valmistumista ja kyseiset yrittäjät alkoivat käydä tilassa sen valmistuttua. Kahdelle yrittäjälle yhteisölliset työtilat olivat tulleet tutuiksi opiskeluaikana.

*”Itelläkin on aina vuosien mittaan välillä ollut se ajatus vahvastikin, että olis kiva lähteä muuallekin kuin kotiin.” Sari 47 v.*

#### Työskentelypaikat

Kaksi yksinyrittäjää olivat käyneet yhteisöllisessä työtilassa yli vuoden. Kolme yksinyrittäjää olivat työskennelleet yhteisöllisessä työtilassa kuusi kuukautta. Neljä yksinyrittäjää olivat työskennelleet yhteisöllisessä työtilassa alle kuusi kuukautta. Kuusi yrittäjää työskenteli yhteisöllisessä työtilassa yleensä vähintään kolmena tai neljänä päivänä viikossa. Kaksi yrittäjää työskenteli yhteisöllisessä työtilassa kahtena tai kolmena päivänä viikossa. Yksi yrittäjästä kävi yhteisöllisessä työtilassa epäsäännöllisesti. Yhteisöllisen työtilan yrittäjien mukaan tärkeää työtilassa oli keskustelu samankaltaisten ihmisten kanssa, mikä koettiin tärkeäksi.

Suurin osa yrittäjistä työskenteli myös kotona. Työtä tehtiin kotona muutamia kokonaisia päiviä viikossa ja moni teki kotona päivittäin hetken töitä, esimerkiksi luki ja vastasi sähköposteihin. Kaksi yrittäjää koki olevansa osin pakotettuja tekemään töitä kotona. Toisella heistä oli pieni lapsi, jota hoiti vuorotellen puolison kanssa. Yksi Yhteisöllisen Työtilan X yrittäjistä koki olevansa välillä pakotettu jatkamaan työntekoa kotona, koska yhteisöllisen työtilan yrittäjänä tilassa tuli omalle yksinyrittäjän työlle välillä paljon keskeytyksiä. Iltaisin koti antoi paremman mahdollisuuden keskittyä omaan yritystoimintaan. Muutama yrittäjistä työskenteli välillä päivän asiakkaan työtiloissa. Monelle yrittäjälle oli tullut tavaksi kantaa kannettavaa tietokonetta mukana joka paikkaan, joten heillä oli mahdollisuus tehdä työtä eri paikoissa, vaikka näin he eivät lähes aina tehneetkään.

*”Kotona aina silloin tällön, kyllä. En oikeestaan muualla. Siitä on kyllä tullut tapa siitä, että tota konetta kantaa mukana joka paikassa, että periaatteessa voisi avata sen vaikka kahvilassa, Mutta hyvin harvoin tulee tehtyä sitä.” Heidi 39 v.*

### **Tyypillinen työpäivä**

Suurin osa yrittäjistä koki, ettei heillä ole säännöllistä, tyypillistä ja strukturoitua työpäivää. Yhteisöllisen Työtila X:n omistajina toimi kolme yrittäjää, jolla oli samankaltainen struktuuri työpäivilleen. He olivat jakaneet työvuorot aamu- ja iltavuoroihin siten, että aina joku heistä oli paikalla työtilan aukioloaikoina arkisin aamusta iltapäivään. Työpäivä alkoi sähköpostin avaamisella ja tarkistamisella, minkä jälkeen yrittäjät alkoivat tehdä oman yrityksen töitä. Työtilan toimintaan kului tilaan tulevien ihmisten ja jäsenien vastaanotto. Työtilan omistavat yrittäjät olivat yhteydessä toisiinsa tiiviisti. Yhdellä yrittäjistä oli selkeästi vähentynyt ilta-aikaan tapahtuva työnteko, ja hän pyrki päättämään työnteon iltapäiväviiteen mennessä. Kaksi yrittäjistä teki edelleen iltaisin töitä.

Myös muut kuusi yrittäjää, jotka olivat jäsenenä yhteisöllisessä työtilassa, kokivat, että työpäivissä ei ollut säännöllistä rutiinia. Yrittäjän työpäivä alkoi yleensä sähköpostin ja työlistan tarkistamisella, mitä päivän aikana tulee tehdä. Työskentelyn saattoi aloittaa aamulla kotona ja siirtyä yhteisölliselle työtilalle tai aloittaa työt aamulla yhteisöllisessä työtilassa ja siirtyä iltapäiväksi kotiin työskentelemään. Työskentelypaikan valintaan, yhteisöllinen työtila vai koti, saattoi vaikuttaa, oliko illaksi sovittu menoa, esimerkiksi harrastus, joka oli kotoa lähellä. Hounin ja Ansion (2018, 144) mukaan yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevät päättävät itse työpisteensä ja työaikansa. Iltatöiden tekeminen oli vähentynyt yrittäjillä yhteisöllisen työtilan johdosta. Työkonetta ei haluttu avata enää illalla kotona.

*”Ensin aamulla muistaa, että mitä päivän aikana tarvii tehdä ja kattoo -- Mulla ei oo mitään semmost hyvin säännöllistä rutiinia.” Anna 37 v.*

Viisi käännösalan yrittäjää toi esille, että heidän oli vaikea suunnitella päivittäisiä työaikoja tai aikatauluja pitkälle, koska käännöstöiden tilaukset tulivat yrittäjille hyvin lyhyellä varoitusajalla. Moni heistä teki käännöstöitä alihankintana käännöstoimistoille. Tarjottuihin käännöstöihin tuli yleensä tarttua heti, jos halusi ottaa vastaan tarjotun projektin. Usein työt olivat lyhytkestoisia ja tulevat työt tiesi vain muutaman päivän päähän tai viikon päähän. Työt saattoivat olla kymmenen sanan käännöstöistä tuhansien sanojen käännöstöihin. Käännösprojektien kesto vaihteli puolen tunnin kestoisesta työstä kolmen, neljän viikon projekteihin. Työmäärä vaihteli ja kaikkia tarjottuja töitä ei ehditty ottamaan vastaan. Työaika oli epäsäännöllistä toimeksiantojen epäsäännöllisyyden vuoksi. Käännöstöiden palauttamisien määräajat olivat tiukkoja, joten töitä tehtiin urakkana.

*”Ne on tosi vaihtelevia, et usein mä en aamulla tiää, et mitä mä teen päivällä, et jos tulee joku iso työ niinku vaikkapa toissapäivänä tuli, niin se muuttaa sit kaikki aikataulut kerralla.”*

Jenni 33 v.

## **Fyysinen työympäristö**

Suurin osa yrittäjistä koki fyysisen työympäristön tärkeäksi. Kummassakaan yhteisöllisessä työtilassa ei ollut kiinteitä työpisteitä, vaan paikka valittiin vapaasti. Yhteisöllisessä Työtilassa X oli muodostunut epävirallisia vakituksia työskentelypaikkoja. Yhteisöllinen Työtila X koettiin huomattavasti viihtyisämmäksi paikaksi tehdä töitä kuin koti. Työtila oli siisti ja käytännöllinen. Työtila oli valoisa, sisustus oli harkittu ja ympäristö oli miellyttävän kaunis. Nämä koettiin tärkeäksi. Kinnusen ym. (2017, 125) mukaan jälkiteollisessa työtilassa sisustus viestii hauskuutta, vapautta ja leikillisyyttä. Yrittäjien kotona työntekoa saattoivat häiritä epäsiisteys ja omat tavarat, kun työhuone oli muuttunut varastoksi tai työpiste oli keittiön pöydän ääressä.

*”Huomattavasti viihtyisämpi kyllä kun kotona.” Tiina 35 v.*

Yhteisöllisessä Työtilassa X oli avoin työtila, jossa sai puhua ja hiljainen työtila. Osa yrittäjistä koki avoimen tilan mukavaksi, koska siinä oli mahdollisuus jutella ja esittää kysymyksiä. Hiljaisessa työtilassa oli taas tarpeen mukaan mahdollisuus tehdä keskittymistä vaativaa työtä, mikä oli

useamman yrittäjän mukaan tärkeää. Keskittymistä vaativaan työhön ei kaikille yrittäjille sopinut avoin tila, jossa oli enemmän ärsykeitä. Erillisten tilojen tarpeellisuutta on korostettu aiemmissa tutkimuksissa (Gerdenitsch ym. 2016, 10).

*”Kiva, kun on tollanen toi hiljainen puoli ja toi toinen, että sitten kun on tuolla toisella puolella, siinä sitten vois just niinku tällaisia kysyä ja olla, ja sitten toisaalta on se mahdollisuus, jos ei nyt halua mitään häiriöä ja keskittyä töihin ja mennä tonne toiselle puolelle. Se on tosi niin kuin toimivaa.” Sari 47 v.*

Usea yrittäjä koki työergonomian tärkeäksi. Säädetävät sähköpöydät koettiin toimiviksi, koska niiden korkeutta sai säädettyä oman tarpeen mukaan. Esimerkiksi tietokoneen näytön sai asetettua ergonomiselle korkeudelle. Osalla yrittäjistä oli myös työpiste kotona.

*”Siihenki saa sitten nostettua ton kannettavan näytön ergonomisesti oikeelle tasolle ja on ulkonen näppis ja hiiri, mitä pystyy kantamaan mukana, niin tota se on parantanut työergonomiaa.” Anna 37 v.*

## **Yhteisöllisen työtilan vaikutus työskentelyyn**

Yhteisöllisen työtilan myötä sen jäsenyrittäjille oli muodostunut selkeä kodista irrallinen työnteon paikka. Erillinen työtila, toimisto asetti yrittäjät työn tekemisen tunnelmaan ja tilaan. Työ oli selkeästi erillisessä paikassa kuin missä on koti ja vapaa-aika. Usea yrittäjä koki saaneensa eron työn ja vapaa-ajan välille, minkä seurauksena iltatyöskentely kotona oli vähentynyt. Vaikka työkone oli mukana kotona, oli siihen hankalampi tarttua. Kotona oli rennompaa ilman töitä.

*”Työt jäi yleensä tänne, et mä en kotona avannut ollenkaan tietokonetta ja se nyt oli ihan merkittävä ero siihen aikasempaan tilanteeseen.” Laura 30 v.*

Moni käännösalan yrittäjä koki työtilan sosiaalisen elämän tärkeäksi. Aiemmin kotona työskennelleet yrittäjät olivat olleet kotona työpäivät yksin. Työtilan myötä päiviin oli tullut sosiaalista kanssakäymistä. Työtilassa oli mahdollista kysyä toisilta yrittäjiltä apua, konsultoida omaan työhön liittyvissä asioissa ja saada yhteisten keskustelujen kautta hyviä ideoita liittyen omaan yritystoimintaan. Kysyminen on myös nopeampaa, helpompaa ja tehokkaampaa, kun ollaan fyysisesti samassa tilassa muiden yrittäjien kanssa.

*”Tulee sitä sosiaalista kanssakäymistä niihin päiviin, ja ylipäänsä ehkä semmonen niin kun voi saada hyviä ideoita, helpompi kysyä, tulee yhtäkkiä mieleen joku juttu, vaikka johonkin omaan työhön liittyvä siis ja on helppo kysyä joltakin toiselta sillain.”* Tiina 35 v.

Yhteisöllisessä Työtilassa Y työskenteleville kahdelle yrittäjälle olivat tärkeitä muut työtilassa käyvät ihmiset. Heille oli tärkeää, että ympärillä oli ihmisiä, joiden kanssa heillä oli samanlainen ajatusmaailma ja joiden kanssa oli mahdollisuus ideoida. Rikkautena oli, että työtilassa kävi paljon ihmisiä eri toimialoilta. Heillä oli kokemus, että muut ihmiset halusivat auttaa heittä. Työtilan kautta oli tullut myös erilaisia työtilaisuuksia, jotka olivat johtaneet taas toisiin työtilaisuuksiin. Yrittäjät kokivat tärkeäksi yhteiset kahvi- ja lounashetket, jolloin juteltiin myös ihan muusta kuin työstä. Työtilassa oli rento tunnelma. Työtila koettiin omaksi työpaikaksi ja työyhteisöksi. Itse työtila ja sen olemassaolo olivat yrittäjille tärkeitä.

## 7.4 Verkostot ja sosiaaliset voimavarat yritystoiminnassa

### Yhteydenpito asiakkaiden ja muiden yrittäjien kanssa

Käännösalan yrittäjät tapasivat asiakkaitaan harvoin. Monella oli asiakkaina ulkomaisia käännöstoimistoja. Yrittäjät pitivät käännöstoimistoihin pääsääntöisesti yhteyttä sähköpostilla päivittäin tai vähintään viikoittain. Sen sijaan yhteydenpitoa puhelimitse tai Skypen välityksellä käännöstoimistoihin oli harvemmin.

*”Tapaan näitä mun varsinaisia asiakkaita äärimmäisen harvoin.” Anna 37 v.*

Käännösalan yrittäjät tekivät satunnaisesti keskenään yhteistyötä. Kääntäjät koordinoivat yhteistyötä itse, keskenään. Kääntäjillä oli välillä yhteisprojekteja, joissa jokainen tekee oman yrityksen nimissä osansa isommasta projektista. Kääntäjät myös oikolukivat toisten käännösalan yrittäjien tekstejä. Yhteisöllisessä työtilassa käännösalan yrittäjät tekivät töitä toisilleen. Toisten käännösalan yrittäjien kanssa pidettiin säännöllisesti yhteyttä. Heillä oli yhteisiä ryhmiä sosiaalisessa mediassa ja muita kääntäjiä tavattiin käännösalan seminaareissa ja tapahtumissa. Muut kuin käännösalan yrittäjät tapasivat asiakkaitaan viikoittain tai kuukausittain.

### Ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet yhteisöllisessä työtilassa

Yhteisöllisen Työtilan X ilmapiiri koettiin hyväksi, kepeäksi ja iloiseksi. Yleensä ihmiset olivat työtilassa hyvällä mielellä ja positiivisella asenteella. Yrittäjäjäsenet kokivat, että paikkaan oli kiva tulla. Kaikki saivat olla juuri sellaisia kuin olivat. Yrittäjät kokivat, että toisten kanssa oli helppo jutella. Muiden jäsenien, yrittäjien kanssa oli helppo puhua töistä ja yritystoimintaan liittyvistä ongelmista. Yrittäjät juttelivat keskenään myös muista kuin työhön liittyvistä asioista. Myös Yhteisöllisen Työtilan Y:n yrittäjäjäsenet kokivat, että heillä oli työtilassa oma yhteisö aktiivisten kävijöiden kanssa. Yhteisöllisessä työtilassa koettiin olevan hyvä ilmapiiri. Jos yrittäjällä oli ongelmia, muut työtilan kävijät auttoivat häntä ratkaisemaan ongelmaan. Haastatelluilla yrittäjillä on kokemuksellista toimijuutta, jota on kuvattu Kinnusen ym. (2017, 124) tutkimuksessa.

Usea yksinyrittäjä koki saavansa muilta työtilan yksinyrittäjiltä tukea omaan liiketoimintaansa. Yhteisöllisen Työtilan X kautta käännösalan yrittäjät olivat olleet tiiviimmin tekemisessä toisten käännösalan yrittäjien kanssa, joita tilassa kävi useampi. Usea yrittäjä koki, että heillä oli

muodostunut työtilaan työyhteisö. Yrittäjät kokivat, että työtilassa oli samalla tavalla työkavereita kuin mitä palkallisissa työyhteisöissä oli ollut. Työtilassa oli mukava vaihtaa työhön ja muuhun elämään liittyviä kuulumisia. Osa yrittäjistä koki, että heillä oli yhteisöllisessä työtilassa ystäviä. Pidempään työtilassa käyneiden yrittäjien vuorovaikutussuhteet olivat syventyneet. Yhteisöllisessä Työtilassa X järjestettiin koulutuksia ja tapahtumia, joissa oli käynyt uusia kävijöitä, jotka eivät olleet työtilassa muutoin käyneet. Tapahtumien kautta työtilan vakituiset yrittäjäjäsenet pääsivät tapaamaan uusia ihmisiä ja yrittäjien verkostot laajenivat. Tämän tutkimuksen yhteisöllisissä työtiloissa oli havaittavissa verkostososiaalisuutta ja työyhteisöjä, jotka olivat syntyneet yrittäjien itsensä muodostamina.

*”Voidaan töistä puhua ja jostain käännösongelmistakin kysyä tai mistä vaan, vaikka teknisistä ongelmista jonkun ohjelmien kanssa ja muuta. Kyllä siinä tulee sitten aika paljon sellasta työhön liittyvääkin keskustelua ihan spontaanisti.”* Sari 47 v.

Yhteisöllisessä Työtilassa Y käyvillä kahdella yrittäjällä oli syntynyt myös ystävyysuhteita työtilassa käyvien muiden ihmisten kanssa. He viettivät vapaa-aikaa yhdessä. Heillä oli työtilassa monia tuttuja, joiden kanssa oli helppo keskustella ja vaihtaa ajatuksia. Keskustelut käsittelivät myös muita aiheita kuin työtä.

*”No on täältä tullu tosi hyvii frendei -- semmosii kenen kanssa hengaat tosi paljo vapaa-ajalla.”*  
Niko 23 v.

### **Toisten yrittäjien ja läheisten tuki yritystoimintaan**

Yhteisöllisessä Työtilassa X käyvät yrittäjät kokivat saavansa tukea muilta jäseniltä ja työtilassa kävijöiltä omaan yritystoimintaansa. Työtilassa kävi paljon muita yrittäjiä, joilta oli helppo kysyä yrittämiseen liittyviä asioita esimerkiksi kirjanpidosta tai verotuksesta. Yrittäjät saattoivat jutella keskenään, miten toinen yrittäjä oli toiminut tai mistä oli saanut tietoa. Yhdessä oli myös mahdollisuus ideoida. Muilta saattoi kysyä myös mielipidettä. Toisilta yrittäjiltä sai apua ongelmatilanteissa. Yhteisöllisessä Työtilassa X kävi paljon käännösalan yrittäjiä, joten heidän oli helppoa kysyä toisilta yrittäjiltä apua kääntämiseen liittyvissä ongelmissa. Kääntäjien verkoston kautta oli tullut myös suosituksia ja sitä kautta uusia työtilaisuuksia. Yhteisöllisessä Työtilassa X yrittäjät olivat luoneet keskenään epävirallisen kääntäjien ammatillisen verkoston.



*”Mulle tärkeätä on se, että kun on muita yrittäjiä, niin mä saan tässä sitä sellasta vertaistukea, mitä mä en välttämättä esimerkiksi kotona saa, kun toinen on palkkatöissä. Et sehän on ihan oma maailmansa tavallaan, kun vastaa just ite kaikesta.”* Laura 30 v.

Yhteisöllisessä Työtilassa Y työskentelevät yrittäjät kokivat myös saavansa tukea yritystoimintaansa muilta työtilassa käyviltä yrittäjiltä. He kokivat saavansa vertaistukea muilta yrittäjiltä, jotka ymmärsivät mitä yrittäminen on. Muilta yrittäjiltä sai tukea ongelmatilanteissa ja muut yrittäjät tukivat heitä heidän yritystoimintaan liittyvien ideoidensa kehittämisessä. Yhteisöllisessä Työtilassa Y kävi monen eri toimialan yrittäjiä ja asiantuntijoita, minkä vuoksi työtilassa tai työtilan kautta syntyneiden verkostojen kautta oli nopeasti saatavilla apua eri alojen osajilta. Yhteisöllisen työtilan Y:n yrittäjien toiminnassa näytti olevan verkostotalouden ja verkostoyrittäjyyden piirteitä. Yrittäjät olivat ulospäin suuntautuneita, avoimia ja rakensivat monipuolisia yhteistyöverkostoja.

Muiden ihmisten ja läheisten tuella koettiin olevan merkitystä yritystoiminnassa. Kaikki yrittäjät kokivat saaneensa perheeltä ja läheisiltä tukea yritystoimintaan. Yritystoimintaan oli suhtauduttu positiivisesti ja kiinnostuneesti. Perheen tuki koettiin hyvin tärkeäksi. Perheen ja läheisten tuki lisäsivät yrittäjän voimavaroja ja jaksamista. Muiden uskolla yrittäjän itsensä toimintaan oli merkitystä. Läheisten kanssa oli saanut peilata ideoita, oli haastettu ideoinnissa ja yrittäjä oli saanut uusia näkökulmia omaan tekemiseen. Lähipiirin koettiin tukevan mahdollisissa yritystoiminnan kriisitilanteissa. Moni yrittäjä koki saavansa puolisolta kotona tukea ja kannustusta yritystoimintaan. Puolison kanssa saatettiin keskustella yritystoimintaan liittyvistä ajankohtaisista asioista.

*”Kyllähän mä sillä tavalla asioista kotona kerron ja kyllähän siinä niin kun hän on kiinnostunut.”* Katja 42 v.

Vanhempien tuki koettiin tärkeäksi. Kahdella yrittäjällä oli vanhempana yrittäjä. Yrittäjävanhemmalta oli tullut aina kannustusta ja ideointiapua yritystoimintaan. Ystävillä oli myös tärkeä merkitys. Ystäviltä koettiin saavan tukea, mutta kaikki ystävät eivät vaikuttaneet ymmärtävän täysin yrittäjän arkea. Ystävät, jotka toimivat yrittäjinä koettiin tärkeiksi tukihenkilöiksi. Keskusteluhetket ystävien kanssa olivat tärkeitä. Muutamalla yrittäjällä oli kokemus, että lähipiirin ja perheen tuella ei ollut suurta merkitystä. Konkreettista tukea oli vaikea saada.

*”Ystävät, jotka ite yrittää, ne on sellasii tärkeitä tukihenkilöitä.”* Jenni 33 v.

## Kokemukset ammatti- ja yrittäjäjärjestöistä sekä yhteiskunnan tuesta

Muutama yrittäjä kuului Suomen yrittäjiin ja sitä kautta paikalliseen maakunnalliseen yrittäjäjärjestöön. Suomen yrittäjät järjestivät tapahtumia ja koulutuksia, joihin yrittäjät olivat osallistuneet ja verkostoituneet muiden yrittäjien kanssa. Nuorilla yrittäjillä oli hyviä kokemuksia nuorille yrittäjille suunnatuista yrittäjyysyhteisöistä. Moni käännösalan yrittäjä oli Suomen kääntäjien ja tulkkien liitossa (SKTL) mukana. SKTL järjesti koulutuksia ja tapahtumia sekä heillä oli paikallistoimintaa. Niissä kävi moni käännösalan yrittäjä ja koulutukset sekä tapahtumat koettiin hyviksi. SKTL:n järjestämissä tilaisuuksissa käännösalan yrittäjillä oli mahdollisuus tavata kollegoita. Osa käännösalan yrittäjistä oli myös mukana käännösalan asiantuntijoiden ammattijärjestössä. Yhdellä yrittäjällä oli hyvä kokemus oman kotipaikkakuntansa aktiivisesta paikallisesta yrittäjärühmästä. Yksi yrittäjistä oli myös mukana urasuuntautuneiden äitien verkostossa, joka tuki työn ja perhe-elämän yhdistämistä.

*”Kääntäjille järjestettyihin koulutuksiin oon aina silloin tällöin osallistunut ja kokenut ne kyllä hyödyllisiksi.” Heidi 39 v.*

Yhteiskunnan tuesta yrittäjyyteen oli vaihtelevia kokemuksia. Osa oli hakenut apua yritystoiminnan aloittamiseen. He olivat käyneet aloittavan yrittäjän yritysneuvonnassa. Veroviraston asiakaspalvelu sai useammalta yrittäjältä kehuja. Osa yrittäjistä koki, että yritystoiminnan aloittamiseen oli ollut heikosti tukea tarjolla tai sitä oli vaikea löytää. Äärimmillään yksinyrittäjä on täysin vastuussa itsensä elättämisestä, ilman muiden apua. Tukea toivottiin enemmän. Yrittäjille kohdennetun tiedon toivottiin olevan kootummin yhdessä paikasta saatavana, eikä sirpaloituneena, kuten sen nyt koettiin olevan. Sekä rahallisen että vertaistuen saamisesta oli vaikea saada tietoa.

## 7.5 Yksinyrittäjän voimavarat työssä

### Yritystoiminta vaatii monipuolisia taitoja

Kaikki yrittäjät kokivat, että yritystoiminta ja työ yrittäjänä vaativat monipuolisia taitoja, sekä yrittämiseen liittyviä taitoja, että itse työhön liittyvää ammattitaitoa. Yksinyrittäjät ovat vastuussa yrityksensä koko toiminnasta. Yritystoiminta sisälsi yrityksen strategian ja liiketoiminnan suunnittelun. Liiketoimintaan liittyen yrittäjän tuli osata laskea mistä tulot tulivat ja mikä on taloudellisesti kannattavaa. Yrittäjän tuli kyetä määrittää hinta omalle työlle ja tehdä tarjouksia. Yrittäjän oli tärkeää osata verkostoitua ja hankkia uusia asiakkaita. Markkinointi- ja myyntitaidot sekä yrityksen brändääminen korostuivat. Yrittäjän tuli hallita vuorovaikutus asiakkaiden kanssa ja asiakasviestintä. Tuli osata kuunnella asiakasta ja neuvotella asiakkaan kanssa. Yrittäjälle oli eduksi hyvät esiintymistaidot ja vakuuttava itsensä ilmaisu. Osa yrittäjistä hoiti osin tai kokonaan kirjanpidon yksin ja se vaati taloudenhallinnan ja kirjanpidon taitoja sekä tietoa verotuksesta.

Yrittäjän oli tärkeää hallita oman työn organisointi. Yrittäminen vaati projektinhallintataitoja ja aikataulujen koordinoitua. Monelle yrittäjälle oli tärkeää hallita myös sosiaalisen median kanavat ja internet-sivujen ylläpito sekä muut teknologiset taidot. Yrittäjälle oli eduksi hyvät taidot tekstinkäsittelyohjelmissa ja muissa teknisissä ohjelmissa. Oma osaamista tuli jatkuvasti kehittää. Yrittäjille oli tärkeää ratkaisukeskeisyys ja kehittämishalu. Jos yrittäjä ei itse tehnyt esimerkiksi yrityksen kirjanpitoa tai markkinointia oli tärkeää tietää, mistä yrittäjälle suunnatut palvelut sai hankittua.

*”Kaikki pitää itte hoitaa -- mikä se yritys on, mihin sil pyritään, niinku kaikest sellasest strategiast lähtien, sit markkinointii, brändäämiseen, sit oman osaamisen kehittämiseen liittyen, ajanhallintaa, kaikkeen, kaikki pitää hoitaa ite. Niin siis vaatii tosi monipuolisii taitoja sekä se niinku ite kääntäminen, et sit se yrityksen pyörittäminen.” Jenni 33v.*

Kääntäjän työlle oli edellytyksenä hyvä kielitaito. Käännöksien kokonaisprosessin ymmärtäminen oli tärkeää. Kääntäjän työ on monipuolista käännöσαιheittensa puolesta, joten hyvä yleissivistys auttoi käännöstyössä. Hyvä kielitaito, esimerkiksi suomen ja englannin kielessä, olivat tärkeitä myös muille kuin käännösalan yrittäjille.

## Yrittäjäidentiteetti

Yrittäjät kokivat pääsääntöisesti, että heillä oli yrittäjäidentiteetti. Yrittäjäidentiteetissä oli merkittävää, että yksinyrittäjät olivat itsensä työllistäviä yrittäjiä. Identiteettiä korosti se, että yksinyrittäjä teki itse päätökset ja oli itse vastuussa kaikista yrityksen asioista. Yrittäjät, jotka olivat toimineet useamman vuoden yrittäjänä, kokivat yrittäjäidentiteetin vahvaksi. Alle vuoden yrittäjänä toimineilla oli vahva yrittäjäidentiteetti, koska he olivat päässeet tekemään työtä, jota halusivat tehdä. Heille oli tärkeää toimia yrittäjänä ja toteuttaa itseään sen sijaan, että olisivat tehneet työtä palkansaajina.

*”Yrittäjäidentiteetti ja mä on aina tykännyt siis mun yritys on aina ollut mun omalla nimellä -- et se henkilöityy vaan minuun.” Tiina 35 v.*

Yksi yrittäjistä koki, että hänelle yritystoiminnan sisältö oli tapa yrittää, eikä yrittäjäidentiteetti ollut sidoksissa yritystoiminnan sisältöön tai nykyiseen toimialaan. Yrittäminen oli tärkeämpää kuin itse yrittämisen sisältö. Kahdella yrittäjällä yrittäjäidentiteetti korostui osakeyhtiössä, jossa he toimivat yhdessä muiden yrittäjien kanssa. Osa käännösalan yrittäjistä koki, että heillä oli sekä työntekijäidentiteetti, että yrittäjäidentiteetti. Käännöstoiminnassa korostui työntekijäidentiteetti, koska osa käännösalan yrittäjistä teki käännöstoimintaa alihankintana. Työtarjoukset tulivat usein samasta paikasta ja ne laskutettiin kuukausittain.

*”Käännöstoiminta, kun se on pelkkää alihankintaa, niin siinä tavallaan helposti tulee työntekijäidentiteetti, koska työt jaetaan alaspäin jostain muualta.” Heidi 39 v.*

## Työn tärkeys

Työn tärkeyden kokeminen vaihteli yrittäjillä. Osalle yrittäjistä oma yritystoiminta oli tärkeää. Monelle yrittäjälle oli tärkeää toteuttaa yritystoimintaa, jota itse haluaa tehdä. Työ antoi mahdollisuuden tehdä yrittäjälle mielenkiintoisia asioita ja kehittää omaa osaamistaan. Oman yrityksen kehittäminen oli tärkeää. Oman hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta työ koettiin tärkeäksi. Työ antoi merkityksellisyyden tunteen.

*”Mulle itselleni on hyvää ja tärkeää, että saan tehdä näitä asioita ja, että saan joustavasti kehittää itteeni myös ja auttaa muita.” Katja 42 v.*

Osa yrittäjistä suhtautui omaan yritystoimintaan neutraalisti. Eräälle yrittäjistä työ itsessään ei ollut kovin tärkeää. Hän kuitenkin tarvitsisi elämään työtä, mistä tuli sisältöä elämään. Eräs käännösalan yrittäjä koki oman työnsä tärkeäksi tulonlähteenä. Työstä annettiin myös hyvin vähän palautetta, joka mahdollisesti vaikutti työn arvostukseen ja tärkeäksi kokemiseen.

### **Työn ja työajan hallinta sekä organisointi**

Kaikilla yrittäjillä oli käytettävissä keinoja ja välineitä oman työn ja työajan hallintaan sekä organisointiin, mutta siinä onnistuminen vaihteli yrittäjillä. Yrittäjät yrittivät hallinnoida omia aikataulujaan pääosin kalenterin kautta. Yrittäjät pitivät yllä työlistaa siitä, milloin työt tuli tehdä ja saada valmiiksi. Yrittäjät olivat käyttäneet sähköisiä sovelluksia tai projektinhallintaohjelmia työprojektien aikataulutukseen, seurantaan ja hallintaan. Pidempi kokemus yrittäjänä oli auttanut kehittämään yrittäjän omia työn ja projektien ajanhallintataitoja. Yrittäjä osasi arvioida oman työkuormansa kohtuulliseksi, jotta ei ottanut liikaa työtä vastaan.

*”Niin kauan tehnyt jo, niin osaa aika hyvin työt ja projektit aikatauluttaa, et aika tarkkaan osaa sitten arvioida ne, et pystyy niin kun tekeen sen työkuormansa kohtuulliseksi ja, että ei niin kun ahnehdi liikaa.”* Sari 47 v.

Yrityksen ja työn luonteesta johtuen osalle yrittäjistä oli haastavaa tehdä aikatauluja etukäteen, koska arjessa suunnitellut aikataulut eivät pitäneet. Päivän työaikataulu saattoi vahvistua kyseisen työpäivän aamuna. Käännösalan työtarjoukset tulivat hyvin nopealla aikataululla ja määräaika työn tekemiselle oli yleensä muutaman päivän päässä. Tämä hankaloitti käännösalan yrittäjän aikataulutusta.

*”Mun työt tulee tosi nopeella aikataululla. Tyypillisesti deadline on kahden päivän päässä. Mä en voi mitenkään viikkoo etukäteen miettiä sillain, et tona päivänä mä teen pitkän päivän ja tolloin en.”* Laura 30 v.

### **Työn itsenäisyys**

Yrittäjät kokivat pääsääntöisesti yritystoimintansa hyvin itsenäiseksi. Itsenäisyys oli tärkeää yrittäjälle. Yrittäjänä he tekivät ja päättivät itse kaikesta yritystoimintaan liittyvästä. Yrittäjä teki töitä silloin kuin itse päätti ja sovitti itse omat aikataulunsa. Esimerkiksi käännösalan yrittäjä itse vastasi mitkä työt otti vastaan. Kääntäjä vastasi itse koko prosessista, käännettävän tekstin vastaanotosta,

kääntämisestä ja palauttamisesta. Käännöstyö oli hyvin itsenäistä, mutta käännöstoimistot antoivat työlle työn tilaajana määrättyt ehdot, kuten määrääjat käännöstyön palauttamiselle. Jos kääntäjä teki töitä suoraan asiakkaalle ohi käännöstoimiston, oli käännösprosessi itsenäisempää. Itsenäisyyteen vaikutti myös muilla toimialoilla kuin kääntämisessä mitä asiakkaan kanssa oli sovittu. Se osaltaan ohjasi tai rajoitti työtä.

*”Se on tärkeä se, se itsenäisyys ja sitten just se tiettenkin, et voi tehdä silloin kun haluaa ja niin kun muuten siis sen puitteissa mitä asiakkaan kanssa on sopinut.” Tiina 35 v.*

### **Työstä saatava palaute**

Moni yrittäjistä sai omasta työstään hyvin vähän palautetta asiakkailtaan. Kaksi yrittäjää kysyi asiakkailtaan säännöllisesti ja aktiivisesti palautetta. Asiakkailta saatu palaute koettiin arvokkaaksi asiaksi, koska sitä kautta pystyi kehittämään liiketoimintaa. Palautteen keräämisessä oli haasteena asiakkaiden kiire. Asiakkailta jäi palaute antamatta. Käännösosalalla toimivat yrittäjät saivat harvoin palautetta työstään. Käännöstoimistot antoivat yksinyrittäjille palautetta hyvin harvoin. Hyväksi palautteeksi koettiin se, että mitään palautetta ei tule ja se, että samalta taholta tulee toistuvasti tilauksia. Positiivinen palaute tuntui yrittäjistä mukavalta.

*”Yleensä se positiivinen palaute on sitä, että niin kun ei tuu mitään kommenttia.” Anna 37 v.*

### **Ammatillinen kehittyminen ja uramahdollisuudet**

Alle vuoden yrittäjänä toimineet näkivät mahdollisuudet ammatillisen kehittymiseen loistavina. He kokivat, että heillä oli yrittäjänä mahdollisuus käyttää työaikaansa oman osaamisensa kehittämiseen vapaammin kuin palkkatyössä. Uusilla yrittäjillä oli monia kehittymismahdollisuuksia ja yrittäjänä he pääsivät tapaamaan monen alan ammattilaisia. Osa käännösalan yrittäjistä näki uramahdollisuutensa ammatillisen erikoistumisen kautta. Käännösalan yrittäjillä oli mahdollisuus kouluttautumalla hankkia määrätyn alan erikoisosaamista. Erikoistuminen antoi mahdollisuuden nostaa hintoja. Liiketoiminnan laajentamisen myötä yrittäjä kykeni hankkimaan lisää asiakkaita. Ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet olivat myös kiinni siitä kuinka paljon yrittäjät osallistuvat koulutuksiin.

*”Aika hyvät mahdollisuudet, jos vaan välillä ottaa aikaa siitä varsinaisesta työn tekemisestä. Niin kyllähän sitä olis mahdollisuuksii kouluttautua aika paljon ja hankkii vaikka jonkun tietyn erikoisalan osaamista lisää, jos haluais ja sitä kautta laajentaa.”* Tiina 35 v.

Osa pidempään toimineista yrittäjistä näki uramahdollisuutensa ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet heikoksi nykyisellä toimialalla. He kokivat olevansa nykyisellä toimialalla urakehityksensä huipulla. Yrittäjät kokivat, ettei heillä ollut enää mahdollisuuksia kehittää tai kasvattaa yritystoimintaa. Muutama yrittäjä oli pohtinut, että he voisivat yrittäjinä suuntautua uudelle toimialalle. Karttunutta osaamista yrittäjänä oli mahdollisuus hyödyntää muilla toimialoilla.

*”Mä oon kyl tosiaanki myös työstänyt sitä ajatusta, et mitä muuta vois tehdä. Mä en aattele, et mä oisin näis hommissa sit niinku aina, mut sit tietenki se osaaminen on sellast mitä voi hyödyntää muuallaki.”* Jenni 33 v.

## **Yrittäjän vapaa-aika ja työstä palautuminen**

Yrittämisen ja muun elämän yhdistäminen koettiin onnistuvan hyvin. Yrittäjät kokivat aikataulujen sovittamisen ja joustamisen helpommaksi kuin palkkatyössä. Aikataulujen sovittaminen ja yhdistäminen koettiin helpoksi asiantuntijayrittäjyydessä, kuten kääntämisessä, jossa ei ollut kiinteitä työaikoja. Yrittäjillä oli mahdollisuus hoitaa ja tehdä asioita päiväaikaan.

*”Tässä sen työajan voi järjestää kuitenkin aika pitkälle omien menojensa mukaan.”* Anna 37 v.  
*”Paremmiin kuin tota taas palkkatyössä jossain, niin kun tiukat aikamääreet siihen milloin pitää missäkin olla.”* Sari 47 v.

Suurin osa yrittäjistä koki, että heillä oli hyvät tai aika hyvät mahdollisuudet vapaa-aikaan ja työstä palautumiseen. Moni yrittäjistä rentoutui vapaa-ajalla tapaamalla ystäviä ja harrastamalla urheilua. Moni yrittäjistä teki näyttöpäätetyötä, joka oli fyysisesti raskasta. Tämän vuoksi liikunta vapaa-ajalla oli tärkeää. Yrittäjät liikkuvivat monipuolisesti erilaisissa liikuntaharrastuksissa. Yrittäjillä oli mahdollisuus järjestää työaika omien menojen mukaisesti siten, että harrastuksille ja sosiaaliselle elämälle jäi aikaa.

*”Yritän pitää kiinni siitä, että liikun viikottain paljonkin, koska se on mulle semmonen missä mä saan ajatukset pois muista asioista.”* Heidi 39 v.

Säännöllisellä päivärytmillä oli myös merkitystä työstä palautumisessa. Yhteisöllisen työtilan myötä yrittäjällä oli mahdollisuus mennä kotiin avaamatta tietokonetta, mikä auttoi palautumaan. Perheen kanssa vietettävä aika työpäivän jälkeen koettiin tärkeäksi. Puolison kanssa yhdessä olemiseen ja asioiden tekemiseen sekä harrastamiseen jäi enemmän aikaa. Osalla yrittäjistä oli lapsia. Pienten lasten hoitamiseen oli apua työaikojen ja työskentelypaikan joustomahdollisuudesta. Yrittäjä saattoi työskennellä kotoa käsin, jotta lapsien ei tarvinnut olla yksin kotona.

*”Vähän hoitovastuuta molempiin sukupolviin päin niin tää on oikeestaan ainoos setti millä mä saan sen pyörimään sen homman.” Katja 42 v.*

Muutama yrittäjä koki, että heillä oli heikot mahdollisuudet vapaa-aikaan ja työstä palautumiseen. Jos yrittäjällä oli runsaasti vapaa-aikaa töiden puutteesta johtuen, siitä oli vaikea nauttia, koska yrittäjää stressasi milloin saa lisää töitä. Kun oli paljon töitä, ei jäänyt aikaa vapaa-ajalle ja harrastuksiin. Eräällä yrittäjistä pieni lapsi vei kaiken ajan yrittämisen ohella.

### **Yrittäjän voimavarojen merkitys liiketoiminnalle**

Kaikille yrittäjille heidän omilla voimavaroilla oli iso merkitys yrittäjän liiketoiminnan menestymisessä. Yrittäjälle hänen omat voimavaransa olivat välttämättömät. Yrittäjän energialla ja omalla jaksamisella oli merkitystä. Ratkaisukeskeisellä otteella työhön ja elämään koettiin olevan tärkeä merkitys. Positiivinen ajattelu ja suhtautuminen yrittämiseen ja elämään oli eduksi. Itsensä kannustamisella ja yhdessä tekemisellä oli merkitystä.

*”Omat voimavarat, se on kaikki kaikessa.” Ville 28 v.*

Hyvällä fyysisellä kunnolla oli merkitystä työssäjaksamiselle. Riittävä uni ja psyykinen tasapaino olivat tärkeitä. Väsyneenä ja stressaantuneena työnteko koettiin vaikeammaksi ja konkreettiseen työntekemiseen kului enemmän aikaa. Yrittäjien mukaan omilla voimavaroilla oli iso merkitys, koska vain sillä, mitä yrittäjä pystyi konkreettisesti tekemään, toi hänelle tuloja. Jos töitä ei kyennyt tekemään, se näkyi välittömästi tuloissa, jonka vuoksi yrittäjän oli suunniteltava etukäteen lomat ja muut tauot työhön.



## 8 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimukseni tavoitteena oli tarkastella yksinyrittäjien työhön liittyviä voimavaroja ja verkostoja. Tutkimuksessani kysyin, miten työn voimavarat ja verkostot vaikuttavat yksinyrittäjän työskentelyyn ja hyvinvointiin. Tutkimustani varten haastattelin yhteisöllisessä työtilassa työskenteleviä yksinyrittäjiä saadakseni monipuolisen aineiston. Seuraavaksi esitän tutkimukseni johtopäätökset, pohdin tulosteni merkitystä ja arvioin analyysini luotettavuutta.

### 8.1 Tutkimuksen johtopäätökset

Tulosteni mukaan yksinyrittäjän voimavaroilla, muiden tuella ja sosiaalisilla yrittäjäverkostoilla on myönteinen vaikutus yksinyrittäjän työskentelyyn, yritystoiminnan menestyksellisyyteen ja yrittäjän hyvinvointiin. Kun yksinyrittäjän jaksaminen, voimavarat ja hyvinvointi ovat tasapainossa ja hän saa tukea muilta yrittäjiltä ja läheisiltä, on yrittäjällä parhaimmat mahdollisuudet yritystoiminnassa menestymiselle. Tutkimukseni mukaan yhteisöllisen työtilan sosiaalinen tuki on hyödyksi yksinyrittäjien liiketoiminnalle ja hyvinvoinnille. Muiden yrittäjien tuki on tärkeää yksinyrittäjän omille voimavaroille. Yksinyrittäjä voi kehittää omaa osaamistaan ja taitojaan yhdessä muiden yrittäjien kanssa. Muiden yrittäjien kohtaaminen voi myös tukea yrittäjän yrittäjäidentiteetin kehittymistä. Mikäli yrittäjän omissa voimavaroissa on puutteita tai hän ei saa muilta toivomaansa tukea yritystoimintaansa, ovat yrittäjän työnteon edellytykset ja hyvinvointi heikompaa.

Yksinyrittäjän voimavaroilla on tulosteni mukaan tärkeä merkitys yksinyrittäjän jaksamiselle, hyvinvoinnille ja yritystoiminnan menestyksellisyydelle. Tutkimuksessani ilmeni, että haastateltujen yrittäjien yritystoiminta vaatii monipuolisia taitoja, tunne työn hallinnasta on merkityksellinen, työn tärkeäksi kokemisella on merkitystä, työn itsenäisyydellä on merkitystä, työstä saatavaa palautetta arvostetaan, yrittäjäidentiteetti on merkityksellinen, mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen ovat tärkeitä ja vapaa-aika sekä työstä palautuminen ovat tärkeitä yrittäjän hyvinvoinnille.

Tämän tutkimuksen perusteella yksinyrittäjän hyvinvointia ja jaksamista lisäävät yritystoiminnan vaatimat monipuoliset taidot, ammatillinen osaaminen ja yrittäjäyysosaaminen, työn hallinnan ja organisoinnin taidot, oman yritystoiminnan ja työn tärkeäksi kokeminen, yritystoiminnan itsenäiseksi kokeminen, hyvät uranäkymät ja mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen, yrittämisen ja muun

elämän vaivaton yhteensovittaminen, mahdollisuus vapaa-aikaan, lomaan ja läheisten kanssa vietetty aika sekä riittävä toimeentulo. Hytin ym. (2013, 2034) mukaan on myös havaittu, että työtehtävän tärkeydellä, työn monipuolisuudella ja itsenäisyydellä on merkitystä yksinyrittäjien työhyvinvointiin. Tutkimuksessani yrittäjät kaiken kaikkiaan kokivat, että heidän omilla voimavaroillaan oli merkitystä jaksamiseen ja liiketoiminnan menestymiseen. Tulosteni mukaan yksinyrittäjien voimavaroilla on samankaltainen merkitys työssä menestymiselle ja mahdolliselle uupumiselle kuin työntekijöiden voimavaroilla Bakkerin ja Demeroutin (2014, 44–47) tutkimuksen mukaan. Lisäksi tulokset ovat samansuuntaiset kuin Bakkerin ja Demeroutin (2007, 322; 2014, 45–47) tutkimuksissa, joiden mukaan työn voimavarat auttavat saavuttamaan työlle asetetut tavoitteet.

Tutkimukseni perusteella näyttää siltä, että fyysisellä työtilalla on merkitystä yksinyrittäjän hyvinvoinnille ja yritystoiminnalle. Yksinyrittäjille on tärkeää yhteisöllisessä työtilassa työskentely. Yhteisöllinen työtila on työpaikka yksinyrittäjille. Yhteisöllinen työtila tuo selkeän rajan kodin ja työn välille ja rauhoittaa kodin pääasiallisesti vapaa-ajalle. Yrittäjät mieluummin saapuvat työskentelemään yhteisölliseen työtilaan kuin jäävät kotiin työskentelemään, mikä olisi luultavammin monelle heistä helpompaa. Tulokset ovat yhteneväiset Hounin ja Ansion (2015, 144) tutkimuksen kanssa, jossa työnteon sijoittaminen pääasiassa yhteisölliseen työtilaan on yksi työnteon ja työajan hallinnan keino.

Tutkimuksessani ilmeni, että yksinyrittäjille on myös tärkeää valita itse työskentelypaikkansa, esimerkiksi työskennellä yhteisöllisen työtilan lisäksi kotona muutamana päivänä viikossa. Tutkimuksessani ilmeni myös työnteon monipaikkaisuus. Asiantuntijatyössä yrittäjä ei ole sidottu fyysisesti yhteen työpisteeseen. Hyrkkäsen ja Vartiaisen (2007, 170) mukaan mahdollisuus monipaikkaiseen työhön lisää työhyvinvointia ja työn hallinnan tunnetta. Hyvinvointia edistää henkilön mahdollisuus suunnitella ja rajata liikkumista. Myös Kinnunen ym. (2017, 125) ovat havainneet, että hyvin toimivat työvälineet ovat edellytys mobiilille työlle ja ne kulkevat usein laukussa mukana. Suurimmalle osalle tutkimukseni yrittäjistä fyysinen työympäristö oli tärkeä. Sen tuli olla viihtyisä, miellyttävä ja työskentelyolosuhteiden ergonomiset. Myös Salovaaran (2015, 41) mukaan työtilojen inhimilliset piirteet verrattuna perinteisiin toimistotiloihin korostuvat yhteisöllisissä työtiloissa.

Tutkimuksessani selvisi, että sosiaaliset kontaktit ja verkostot ovat merkittäviä yksinyrittäjille. Monelle yksinyrittäjälle ovat tärkeitä yhteisöllisen työtilan sosiaaliset suhteet. Yhteisöllisissä työtiloissa koetaan olevan hyvä ilmapiiri. Työtilassa koetaan tärkeäksi mahdollisuus keskustella

toisten jäsenten kanssa; kysyä apua, konsultoida toisia ja uusien oivalluksien tekeminen koskien omaa yritystoimintaa. Työtilassa saattaa saada apua saman ammattialan yrittäjältä, josta on apua omaa toimialaa koskevissa haasteissa. Toisen toimialan edustaja tuo esille näkökulmia, joita yrittäjä itse ei ole osannut huomioida. Työtilasta tuttujen yrittäjien kautta saattaa saada lisää töitä ja uusia asiakkaita. Samankaltaisia havaintoja on tehty muissa tutkimuksissa. Ansion ja Hounin (2018, 15) mukaan uudet tietotyöntekijät kaipaavat samankaltaisten ihmisten seuraa ja yhteisöä. Yhteisöllisen työtilan jäsenten toisilleen tarjoama sosiaalinen tuki ja yhteistyö ovat tärkeitä elementtejä. Gerdenitschen ym. (2016, 10) mukaan etenkin saman ammatin edustajat voivat tukea toisiaan paremmin.

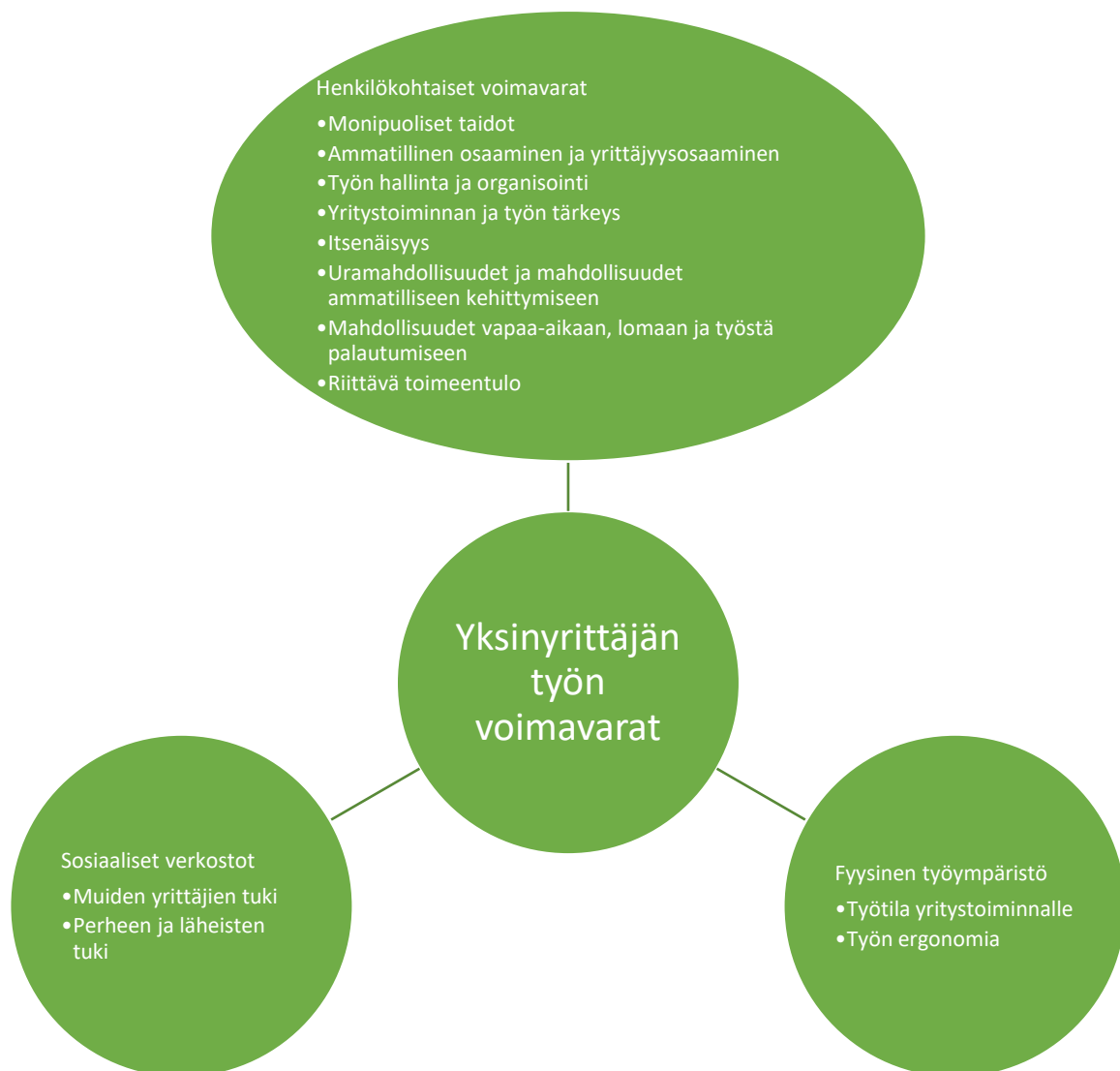
Tutkimissani yhteisöllisissä työtiloissa on syntynyt verkostososiaalisuutta ja työyhteisön kaltaisia yhteisöjä, joita työtiloissa käyvät jäsenet yhdessä muodostavat ja pitävät yllä. Yksinyrittäjien toiminnassa on verkostoyrittäjyyden piirteitä. Tämä ilmeni yhteisöllisten työtilojen sosiaalisista suhteista, jossa muut yrittäjät ovat kumppaneita, joiden kanssa jaetaan kokemuksia, opitaan ja tehdään yhteistyötä. Yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevien yrittäjien verkostoissa on myös vaihdantaverkoston, vuorovaikutusverkoston, sosiaalisen verkoston ja horisontaalisen verkoston piirteitä. Yksinyrittäjät vaihtavat keskenään tietoa ja tekevät yhteistyötä. Käännösalan yritykset toimivat samalla toimialalla yhteistyössä toistensa kanssa, vaikka ovat osin toistensa kilpailijoita. Yrittäjät saavat myös sosiaalisista verkostoista myös muilta kuin yrittäjiltä tukea yritystoiminnalleen. Nämä erilaiset yrittäjän verkostomuodot on todennettu Toivolan (2006, 12–55) mukaan.

Yksinyrittäjät kokevat läheisten tuen yritystoimintaan merkitykselliseksi. Perheen ja puolison tuki on tärkeää. Läheisiin koetaan voivan tukeutua haastavissa tilanteissa. Ystävien ja perheen kanssa muodostettu sosiaalinen verkosto on tunnistettu myös aiemmassa tutkimuksessa (Toivola 2006, 24–25). Yksinyrittäjillä on myös hyviä kokemuksia ammatti- ja yrittäjäjärjestöjen kautta saadusta tuesta. Myös Jortikan (2015, 63) tutkimuksessa yksinyrittäjän itsensä rakentamalla verkostoilla on korostunut merkitys ja yrittäjät rakentavat itselle työyhteisöä verkostojen kautta. Jortikan (2015, 64) mukaan verkostot korvaavat yksinyrittäjille työyhteisön ja työympäristön, joita yksinyrittäjällä ei ole perinteisessä mielessä.

## **8.2 Tulosten pohdinta**

Tutkimukseni tulosten mukaan voidaan todeta, että yksinyrittäjällä on työhön liittyviä voimavaroja ja vaatimuksia. Yksinyrittäjän työn voimavarat muodostuvat sosiaalisesta verkostosta, henkilökohtaisista voimavaroista ja fyysisestä työympäristöstä. Sosiaalisen verkoston voimavarat

ovat muiden yrittäjien tuki ja perheen sekä läheisten tuki. Henkilökohtaiset voimavarat käsittävät monipuoliset taidot, ammatillisen osaamisen ja yrittäjyysosaamisen, työn hallinnan ja organisoinnin, yritystoiminnan ja työn tärkeyden, itsenäisyyden, uramahdollisuudet ja mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen, mahdollisuudet vapaa-aikaan, lomaan ja työstä palautumiseen sekä riittävän toimeentulon. Fyysisen työympäristön voimavarat tarkoittavat työtilaa yritystoiminnalle ja työn ergonomiaa. Kuviossa 2 on esitetty analyysiini perustuva yhteenveto yksinyrittäjän työn voimavaroista.



KUVIO 2. Yksinyrittäjän työn voimavarat

Tutkimukseni perusteella yksinyrittäjällä on työhön liittyviä vaatimuksia, jotka muodostuvat epäsäännöllisestä työajasta ja haasteista työn hallinnassa, palautteen puutteesta, näköalattomuudesta

ammattillisessa kehittämisessä, riittämättömästä toimeentulosta ja heikosta sosiaaliturvasta sekä haasteista loman pitämisessä. Osa yrittäjistä myös kokee, etteivät aiemmat korkeakouluopinnot ole valmistaneet riittävästi yrittäjyyteen. Kuviossa 3 on esitetty yhteenveto yksinyrittäjän työn vaatimuksista.



KUVIO 3. Yksinyrittäjän työn vaatimukset

Yksinyrittäjän toimintaan liittyy tekijöitä, joihin yrittäjä ei voi itse vaikuttaa, kuten ulkopuolelta tulevat vaatimukset, esimerkiksi asiakastarpeet, joihin yrittäjä sovitaa omaa toimintaansa oman hyvinvoinnin ja voimavarojen kustannuksella. Kilpailevat yrittäjät voivat laskea hintojaan, mikä pakottaa yrittäjää laskemaan hintojaan ja samalla omaa toimeentulon tasoa. Pärnäsen ja Sutelan (2014, 126) mukaan itsensätyöllistäjien heikolla neuvotteluasemalla oman työn myynnistä ja hinnoittelusta on yhteys epävakaiseen toimeentuloon.

Yrittäjillä on osaamista oman työn hallintaan ja organisointiin, mutta se on käytännössä monelle yrittäjälle haasteellista tilauksista ja toimeksiannoista johtuen. Monelta yrittäjästä puuttuu strukturoitu työpäivä ja rutiinit. Liiallinen epäsäännöllisyys työssä koetaan kuormittavaksi. Pärnäsen ja Sutelan (2014, 126) mukaan työpäivien venyminen ja henkinen väsymys on tyypillisempää itsensätyöllistäjälle kuin palkansaajalle.

Osalla yrittäjästä on kokemus, jonka mukaan korkeakouluopinnoista ei ole saanut riittävästi valmiuksia yrittäjänä toimimiseen. Yrittäjäksi on kasvettu oman yritystoiminnan myötä ja osa yrittäjästä on myös hankkinut yrittäjyysosaamista erilaisten koulutusten kautta yritystoiminnan ohessa. Tutkimukseni mukaan on tärkeää panostaa yrittäjävalmiuksien opettamiseen ammatillisissa opinnoissa ja korkeakouluopinnoissa. Yrittäjillä tulisi myös olla riittävästi mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan yritystoiminnan ohella. Yritystoiminnan ohella tapahtuvan opiskelun tulisi olla helposti saatavilla ja viemättä kohtuuttomasti yrittäjän aikaa yritystoiminnalta ja vapaa-ajalta. Opinnoissa ja yrittäjyysvalmennuksissa on erityisen tärkeää painottaa levon ja työstä palautumisen merkitystä.

Osalla pidempään yrittäjänä toimineista on näköalattomuutta omalla toimialallaan urakehityksen ja ammatillisen kehittymisen osalta. Sen sijaan he pitävät mahdollisena hyödyntää kertynyttä osaamista yrittäjänä toisella toimialalla. Yrittäjyysosaaminen ei ole toimialasitoutunutta. Tulevaisuuden mahdollisuuksien hahmottamisella on yrittäjälle tärkeä merkitys.

Aineistoni perusteella toimeentulon epävarmuus ja riittämättömyys heikentävät yksinyrittäjän voimavaroja. Pärnäsen ja Sutelan (2014, 102) mukaan itsensätyöllistäjät ovat palkansaajia pienituloisempia. Moni yrittäjä myös kokee yrittäjän sosiaaliturvan heikoksi. Tutkimukseni mukaan yksinyrittäjillä ei ole luottamusta suomalaiseen sosiaaliturvajärjestelmään tai YEL-maksujärjestelmään. Pärnäsen ja Sutelan (2014, 129) mukaan sosiaaliturvan joustamattomaksi kokeminen on yleistä yksinyrittäjillä. Työ- ja elinkeinoministeriön (2015, 19) mukaan tulisi selvittää keinoja, joilla voidaan varmistaa YEL-työtulon mitoitus yrittäjälle siten, että ne vastaavat paremmin yrittäjän todellisia ansioita. Työ- ja elinkeinoministeriön (2015, 19) mukaan on myös havaittu, että YEL-työtulon tulisi muuttua nykyistä joustavammin yrittäjän ansioiden vaihdellessa.

Tutkimukseni perusteella yksinyrittäjän on haastavaa pitää lomaa, jos yrittäjälle ei kerry riittävästi tuloja vapaan pitämiseksi. Loman pitäminen vaatii yrittäjiltä taloudellista varautumista hyvissä ajoin, mikä saattaa kuluttaa yrittäjän voimavaroja ja tuoda vaatimuksia. Pärnäsen ja Sutelan (2014, 77, 126)

tutkimuksessa on tunnistettu haasteet loman pitämisessä, joka ei ole yksinyrittäjälle itsestäänselvyys. Tutkimukseni mukaan lomalla taukona työstä on tärkeä merkitys yrittäjän jaksamiselle ja hyvinvoinnille. Erityisesti yksinyrittäjällä, joka on itse ja yksin vastuussa kaikesta, on jäätävä vapaa-aikaa, jotta yrittäjä jaksaa toimia. Yhteiskunnan toimesta tulisi erityisesti tukea yrittäjiä pitämään säännöllisesti, vuosittain lomaa. Lomalla on tärkeä merkitys työssä irtautumisessa ja palautumisessa. Yrittäjillä tulisi olla tosiasiallinen mahdollisuus levätä sairaana, eikä tehdä työtä. Myös Pärnäsén ja Sutelan (2014, 126) tutkimuksessa on havaittu yrittäjien työskentelevän usein sairaana.

Tutkimukseni perusteella näyttää siltä, että yksinyrittäjä voi vaikuttaa ainakin osin työnsä voimavaroihin ja vaatimuksiin. Yrittäjä voi kehittää osaltaan työn hallinta- ja organisointitaitoja. Yrittäjän kannattaa aktiivisesti pyytää asiakkailtaan palautetta. Yrittäjä voi kehittää omaa ammatillista ja yrittäjäosaamistaan esimerkiksi kouluttautumalla. Yrityksen liiketoimintaa voi kehittää suurempien ansioiden vuoksi tai laajentaa yritystoimintaa toisille toimialoille. Yrittäjän tulisi myös varata vapaa-aikaa itselle työstä palautumiseen, harrastuksiin ja aikaan läheisten kanssa. Yritystoiminnalle voi yrittäjä itse hakea tukea liittymällä verkostoihin, kuten yhteisölliseen työtilaan sekä yrittäjä- ja ammattijärjestöihin.

Yhteisöllisten työtilojen kaltaisilla fyysisillä toimitiloilla ja niiden tarjoamilla sosiaalisilla verkostoilla on tärkeä rooli yrittäjän voimavarojen tukemisessa. Yksinyrittäjillä itsellään on halu ja osaaminen toimia yrittäjänä sekä tavoite nostaa omaa toimeentulon tasoa, joten yrittäjän voimavarojen tukeminen kaikin keinoin on tarpeen. Yhteiskunnan tulisi voimallisemmin ja konkreettisemmin tukea yksinyrittäjiä heidän työn vaatimusten osalta. Järventauksen ja Kekäläisen (2018, 59) mukaan työ- ja elinkeinoministeriön tavoitteena on edistää yrittäjyyttä parantamalla yrittäjien työkykyä ja jaksamista. Aikomuksena on lisätä yrittäjien voimavaroja ja vähentää työkuormitusta (Järventaus & Kekäläinen 2018, 61).

### **8.3 Jatkotutkimuksen aiheet**

Jatkotutkimuksessa voisi selvittää, toistuuko sama tutkimustulos muilla toimialoilla asiantuntijayrittäjien keskuudessa kuin kääntäjillä, jotka tutkimukseni mukaan hyötyivät muiden saman alan yrittäjien läsnäolosta, vuorovaikutuksesta ja tuesta yhteisöllisessä työtilassa. Tutkittavien saaminen mukaan oletettavasti helpottuu, kun yhteisöllisten työtilojen määrä ja niissä käyvien yrittäjien määrä kasvaa Suomessa. Tutkimuksen voisi laajentaa yhteisöllisten työtilojen ulkopuolelle yhteisöihin ja tiloihin, jossa määrätyn ammatin yrittäjät toimivat yhdessä. Esimerkiksi parturi-

kampaamoissa tai kauneushoitoloissa parturi-kampaajat ja kosmetologit työskentelevät usein samoissa toimitiloissa omalla toiminimellä rinnakkain. Näissä jaetuissa toimitiloissa olisi mielenkiintoista tutkia yrittäjien keskinäistä vertaistukea ja verkostoja sekä tutkia ilmeneekö samat ilmiöt näissä tiloissa kuin ilmeni yhteisöllisissä työtiloissa yksinyrittäjillä. Olisi myös kiinnostavaa tutkia saavatko uudet yrittäjät, esimerkiksi alle kaksi vuotta yrittäjänä toimineet yrittäjät merkittävää apua ja tukea yritystoimintaansa yhteisöllisestä työtilasta verrattuna kauemman aikaa yrittäjänä toimineisiin.

#### **8.4 Tutkimuksen luotettavuus**

Tuomen ja Sarajärven (2018, 160) mukaan tutkimusmenetelmän luotettavuutta kuvataan usein validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä kuvata juuri sitä, mitä oli tarkoitus kuvata. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2015, 231.) Tutkimukseni aiheena oli yksinyrittäjän voimavarojen ja verkostojen vaikutus yrittäjän työskentelyyn ja hyvinvointiin. Aloittaessani tutkimusta aihepiiriä oli tutkittu vähän suomalaisissa tutkimuksissa. Tarkoitukseni oli tuottaa uutta tietoa yksinyrittäjän työn ja hyvinvoinnin tukemiseksi. Kyseessä oli vähän kartoitettu aihe, joten valitsin tutkimusmenetelmäksi haastattelun. Haastattelin tutkimusta varten yhdeksää yksinyrittäjää, jotka työskentelevät yhteisöllisissä työtiloissa. Haastateltavat valittiin yhteisöllisten työtilojen toiminnanjohtajien toimesta. Haastattelin yrittäjät kahden kesken ja nauhoitin haastattelut. Kuuntelin yrittäjiä niin objektiivisesti kuin kykenin ja käsittelin heidän litteroituja haastatteluja mahdollisimman objektiivisesti aineistoa analysoidessa. Tuomen ja Sarajärven (2018, 160) mukaan puolueeton tutkija pyrkii kuulemaan ja ymmärtämään tiedonantajia itsenään. Olen kuvannut tutkimuksen toteutuksen tarkasti luvussa 6.

Olen kuvannut tutkimuksen aineiston mahdollisimman objektiivisesti ja kaikilta osin kuin se on vastannut tutkimuskysymykseen. Johtopäätökset ja pohdinta on tehty aineiston analyysin pohjalta antamatta omien ennakkokäsitysten ohjata tutkimusta. Olen onnistunut tutkimuksessa vastaamaan tutkimuskysymykseen ja kuvaamaan työn voimavarojen, verkostojen ja sosiaalisten voimavarojen merkitystä yksinyrittäjälle. On huomioitava, että tutkimuksessa oli yhdeksän haastateltavaa, joten heidän vastausten perusteella ei voi vielä tehdä yleistystä, joka koskisi kaikkia yksinyrittäjiä. Kyse on näiden yhdeksän yksinyrittäjän kokemuksista. Tutkimustuloksen toistettavuutta voisi testata toistamalla saman tutkimuksen toisen tutkijan toimesta toisille yksinyrittäjille toisessa yhteisöllisessä työtilassa.



## LÄHTEET

Aira, Annaleena (2012) Toimiva työyhteisö – työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä Studies in Humanities 179.

Ansio, Heli & Houni, Pia (2018) Yhteisölliset työtilat uuden urbaanin työn paikkoina. Työelämän tutkimus: 16: 1, 4–18.

Bakker, Arnold B. (2017) Job Demands-Recourses Model.  
<http://www.arnoldbakker.com/jdrmodel.php>. Viitattu 24.11.2017.

Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia (2007) The Job Demands-Resources model: state of art. Journal of Managerial Psychology 22: 3, 309–328.

Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia (2014) Job Demands-Resources Theory. Teoksessa Chen, Peter Y. & Cooper, Cary L. (toimi.) Work and Wellbeing. Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume III. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd, 37–64.

Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold B. & Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar B. (2001) The Job-Demand-Recourses Model of Burnout. Journal of Applied Psychology 86: 3, 499–512.

Garrett, Lyndon E. & Spreitzer, Gretchen M. & Bacevice, Peter A. (2017) Co-constructing a Sense of Community at Work: The Emergence of Community in Coworking Spaces. Organization Studies 38: 6, 821–842.

Gerdenitsch, Cornelia & Scheel, Tabea E. & Andorfer, Julia & Korunka, Christian (2016) Coworking Spaces: A Source of Social Support for Independent Professionals. Frontiers in Psychology 7: 581, 1–12.

Hakanen, Jari J. & Schaufeli, Wilmar B. & Ahola, Kirsi (2008) The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. Work & Stress 22: 3, 224–241.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2015) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2014) Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Houni, Pia & Ansio, Heli (2015) Duunia kimpassa: yhteisölliset työtilat Helsingissä. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus, Tutkimuksia 2015: 4.

Hyrkkänen, Ursula & Vartiainen, Matti (2007) Hyvinvoinnin haasteet mobiilissa työssä. Työ ja ihminen 21:2, 160–172.

Hytti, Ulla & Kautonen, Teemu & Akola, Elisa (2013) Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland. The International Journal of Human Resource Management 24: 10, 2034–2053.

Hyvärinen, Matti (2017) Haastattelun maailma. Teoksessa Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 9–38.

Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa (2017) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Jakonen, Mikko & Järvensivu, Anu (2015) Yhteisöllisyys ja verkostot uudessa työelämässä. Teoksessa Houni, Pia & Ansio, Heli (toim.) Duunia kimpassa: yhteisölliset työtilat Helsingissä. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus, Tutkimuksia 2015: 4, 22–31.

Jortikka, Anne (2015) Yksinyrittäjien työhyvinvointi. Työn- ja hyvinvoinnin pro gradu –tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Pori. Tampereen yliopisto.

Järventaus, Jussi & Kekäläinen, Henrietta (2018) Uudistuva työ- ja yrittäjyys - visioista toteutukseen. Ehdotus yrittäjyyden edistämisen strategiseksi toimenpideohjelmaksi vuosille 2018–2028. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2018.

Kinnunen, Merja & Lempiäinen, Kirsti & Peteri, Virve (2017) Konttorista monitilatoimistoksi: Työn tilojen etnografinen analyysi. Sosiologia 54: 2, 110–127.

Launis, Martti & Lehtelä, Jouni (toim.) (2011) Ergonomia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Leskinen, Raija (2011) A Longitudinal Case Study of an Entrepreneurial Networking Process. Väitöskirja. Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu.

Manka, Marja-Liisa (2012) Työnilo. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Manka, Marja-Liisa (2016) Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi & Nätti, Jouko (2015) Ansiotyötä ajasta ja paikasta riippumatta? Teoksessa Anttila, Anu-Hanna & Anttila, Timo & Liikkanen, Mirja & Pääkkönen Hannu (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan – Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi & Ikonen, Hanna-Mari & Koivunen, Tuija (2017) Yrittäjien työaika ja tulot. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 145–162.

Oksanen, Tuula (2009) Workplace Social Capital and Employee Health. Department of Occupational Health, University of Turku, Finland and the Finnish Institute of Occupational Health. Annales Universitatis Turkuensis, Ser.D, Medica–Odontologica. Turku: Painosalama Oy.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? Sosiologia 53:1, 45–63.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2014) Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Saarinen, Sari (2016) Yrittäjän sosiaalisten verkostojen muodostuminen, niihin vaikuttavat tekijät, niiden rakenne ja merkitys yrittäjälle. Yrittäjyyden DI-tutkinto. Tuotantotalouden koulutusohjelma. Lappeenrannan teknillinen yliopisto.

Salovaara, Perttu (2015) Coworking kansainvälisenä ilmiönä. Teoksessa Houni, Pia & Ansio, Heli (toim.) Duunia kimpassa: yhteisölliset työtilat Helsingissä. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus, Tutkimuksia 2015: 4, 41–46.

Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25: 3, 293–315.

Sinokki, Marjo (2016) Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Suomen Yrittäjät (2016) Yksinyrittäjäkysely 2016.

[https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy\\_yksinyrittajakysely\\_2016.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_yksinyrittajakysely_2016.pdf). Viitattu 14.11.2018.

Suomen Yrittäjät (2017) Yrittäjägallup lokakuu 2017.

[https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup\\_jaksaminen.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup_jaksaminen.pdf). Viitattu 14.11.2018.

Suomi.fi (2018) Tietoa ja palveluja yrityksille.

<https://www.suomi.fi/yritykselle>. Viitattu 14.11.2018.

TE-palvelut (2018a) Starttiraha – aloittavan yrittäjän tuki.

[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan\\_yrittajan\\_palvelut/starttiraha/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan_yrittajan_palvelut/starttiraha/index.html). Viitattu 14.11.2018.

TE-palvelut (2018b) Yrittäjälle.

<http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/index.html>. Viitattu 14.11.2018.

TE-palvelut (2018c) Yrittäjäksi kouluttautuminen.

[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan\\_yrittajan\\_palvelut/yrittajaksi\\_kouluttautuminen/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan_yrittajan_palvelut/yrittajaksi_kouluttautuminen/index.html). Viitattu 14.11.2018.

Tilastokeskus (2018a) Työvoimatutkimus 2017.

[https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/13/tyti\\_2017\\_13\\_2018-04-12\\_fi.pdf](https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_fi.pdf). Viitattu 14.11.2018.

Tilastokeskus (2018b) Työvoimatutkimuksen tietokanta 004 -- Palkansaaajat ja yrittäjät, 15–74-vuotiaat.

[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_tym\\_tyti/statfin\\_tyti\\_pxt\\_004.px/?rxid=7daa7839-4f99-47f8-a8e4-fe1ab350ecfa](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tym_tyti/statfin_tyti_pxt_004.px/?rxid=7daa7839-4f99-47f8-a8e4-fe1ab350ecfa). Viitattu 14.11.2018.

Toivola, Tuija (2005) Yrittäjyys verkostotaloudessa: yksin tekemisestä verkostomaiseen toimintaan. Väitöskirja. Acta Wasaensia No 144, Liiketaloustiede 60. Vaasan yliopisto.

Toivola, Tuija (2006) Verkostoituva yrittäjyys. Strategiana kumppanuus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Torppa, Tiina (2013) Yksin työskentelevän opas. Helsinki: Talentum.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti (2015) Työ ja yrittäjyys 2/2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2017) Hyvä tieteellinen käytäntö.  
<http://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>. Viitattu 31.1.2018.

Uusyrityskeskukset (2018) Suomen uusyrityskeskukset.  
<http://uusyrityskeskukset.fi/suomi>. Viitattu 14.11.2018.

Xanthopoulou, Despoina & Bakker, Arnold B & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar B. (2007) The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management* 14: 2, 121–141.

Xanthopoulou, Despoina & Bakker, Arnold B & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar B. (2008) Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior* 74: 3, 235–244.

Xanthopoulou, Despoina & Bakker, Arnold B & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar B. (2009) Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82:1, 183-200.

## LIITTEET

### *Liite 1*

#### KUTSU HAASTATTELUUN

#### **Hyvä yksinyrittäjä,**

työn voimavaroilla, verkostoilla ja sosiaalisilla voimavaroilla on tärkeä merkitys sekä palkkatyöntekijöille että yrittäjille. Hyvinvointi työssä on ollut näkyvästi esillä viime vuosina. Akateemisia tutkimuksia työhyvinvoinnista ja voimavaroista on tehty, mutta tutkimukset ovat suuntautuneet pääosin palkansaajiin. Yksinyrittäjien työhyvinvointia ja voimavaroja on tutkittu vähän, vaikka yksinyrittäjät muodostuvat määrällisesti puolet Suomen yrittäjistä ja yksinyrittäjien määrä koko ajan kasvaa.

Teen pro gradu -tutkielmaa yksinyrittäjien voimavaroista ja vaikutuksesta työhön ja yritystoiminnan menestymiseen Tampereen yliopiston Työn- ja hyvinvoinnin maisteriohjelmassa. Kiinnostavaa on kuinka erilaiset verkostot ja palvelut tukevat yksinyrittäjää. Kaikenlaiset kokemukset ja kertomukset yksinyrittäjänä toimimisesta ovat arvokkaita. Erityisen kiinnostavaa on kuulla suoraan yksinyrittäjää ja tuoda teidän kokemuksenne näkyväksi.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Haastatteluun olisi hyvä varata aikaa noin tunti. Haastattelu nauhoitetaan. Haastatteluissa kerrotut tiedot tulevat vain tutkimuskäyttöön ja käsittelen tutkimusaineiston siten, ettei yksittäistä haastateltavaa voi tunnistaa valmiista pro gradu -tutkielmasta. Säilytän haastatteluaineiston luottamuksellisena ja aineisto hävitetään tutkielman valmistuttua.

ystävällisin terveisin,

Iida Ruoranen

*puhelinnumero*

*sähköpostiosoite*

## Haastattelulomake yksinyrittäjille

### Taustatiedot:

- Haastateltavan tausta, aika ennen yrittäjyyttä ja yrittäjäksi päätyminen
- Yrittäjänä toimiminen (aika vuosissa tai kuukausissa)
- Työskentelypaikka- ja tapa ennen yhteisöllistä työtilaa (haastattelussa käytän yhteisöllisen työtilan nimeä enkä sanaa yhteisöllinen työtila)
- Koulutustausta
- Haastateltavan ikä

### Tiedot yritystoiminnasta:

- Minkälainen yritys (sis. toimiala)
- Yritystoiminnan sisältö
- Tyypillinen työpäivä
- Fyysinen työympäristö
- Yritystoiminnan muoto? Vaihtoehdot: toiminimi, osakeyhtiö, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, apurahansaaja, työosuuskunta, laskutusosuuskunta, freelancer-verokortti
- Muut yritykset

### Työskentely yhteisöllisessä työtilassa:

- Päätyminen yhteisölliseen työtilaan
- Työskentely yhteisölliseen työtilaan (aika kuukausissa)
- Työskentely muualla kuin yhteisöllisessä työtilassa, missä?
- Yhteisöllisen työtilan vaikutus työskentelyyn

### Verkostot ja sosiaaliset voimavarat yritystoiminnassa:

- Asiakkaat ja yhteistyökumppanit, kuinka usein tapaa?
- Sosiaaliset suhteet yhteisöllisessä työtilassa

- Työyhteisön tai verkoston yhteishenki/ilmapiiiri
- Muiden tuki yritystoimintaan
- Tuki yrittäjiltä tai yhteistyökumppaneilta
- Tuki läheisiltä, perheenjäseniltä tai ystäviltä
- Osallistuminen yrittäjäverkostoihin ja yrittäjärjestöihin
- Kokemukset verkostoista
- Yhteiskunnan tuki yrittäjyyteen
- Osallistuminen yrittäjäkoulutukseen; jos osallistunut, kokemukset koulutuksesta

### **Työn voimavarat:**

- Työn taidot, vaatii työ monipuolisia taitoja
- Työ- tai yrittäjäidentiteetti
- Työn tärkeys
- Työn ja työajan hallinta ja organisointi
- Työn itsenäisyys
- Työstä saatava palaute asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta
- Mahdollisuudet henkilökohtaiseen ammatilliseen kehittymiseen ja uramahdollisuudet
- Mahdollisuudet vapaa-aikaan ja työstä palautumiseen
- Yrittäjyyden ja muun elämän yhdistäminen

### **Yrityksen liiketoiminta ja toimeentulo:**

- Yrityksesi liiketoiminnan menestys viimeisen 12 kuukauden aikana
- Toimeentulon taso
- Palkkatyö tai muu työ yritystoiminnan lisäksi; jos niin, mitä tehnyt?
- Sosiaaliturvan (ml. YEL) järjestäminen
- Mahdollisuudet lomaan (ml. sairausloma ja perhevapaat)
- Arvio yrityksen liiketoiminnasta tulevaisuudessa (esim. seuraavan kahden vuoden aikana)
- Voimavarojesi merkitys liiketoiminnalle
- Muiden tuen merkitys liiketoiminnalle

**Lopuksi:**

Miltä haastattelu on vaikuttanut? Haluatko sanoa vielä jotakin muuta?